

Los Documentos de Trabajo del CONAPRED representan un medio para difundir los avances de la labor de investigación en estudios y para recibir comentarios sobre su posible publicación futura. Se agradecerá que éstos se hagan llegar directamente a la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Dante 14, séptimo piso, Col. Anzures, Del. Miguel Hidalgo, CP 11590, México, D.F., TEL. 52 03 36 49; o a las direcciones de correo: [dceron@conapred.org.mx](mailto:dceron@conapred.org.mx) y [lavarezm@conapred.org.mx](mailto:lavarezm@conapred.org.mx)  
Producción a cargo de las y los autores, por lo que tanto el contenido como la redacción son responsabilidad suya.

Este documento fue realizado por Ainara Arrieta Archilla, a solicitud de la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.



**Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación  
y Políticas Públicas  
Documento de Trabajo No. E-08-2008**

---

**“EL TRATO SOCIAL HACIA LAS MUJERES INDÍGENAS QUE  
EJERCEN TRABAJO DOMÉSTICO EN ZONAS URBANAS”**

**Diciembre de 2008**

© Derechos Reservados 2009  
COLECCIÓN ESTUDIOS 2008  
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante Núm. 14, Col Anzures.  
Del. Miguel Hidalgo.  
CP 11590, México, D.F.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra bajo autorización de la institución y siempre que se cite la fuente completa.

## **Directorio**

Perla Patricia Bustamante Corona  
Presidenta

José López Villegas  
Director General Adjunto de Estudios, Legislación y Políticas Públicas

José Luis Gutiérrez Espíndola  
Director General Adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación

Vilma Ramírez Santiago  
Directora General Adjunta de Quejas y Reclamaciones

María José Morales García  
Directora de Coordinación Territorial e Interinstitucional

José Luis Páez Caballero  
Director de Administración y Finanzas

Maria Elena Martínez Guerrero  
Directora Jurídica, Planeación y Evaluación

## **Programa de Estudios 2008**

José López Villegas  
Director General

Alejandra Rojas Pérez  
Directora de Programa

Diana Paola Cerón Ruiz  
Coordinadora académica

Lillian Valerie Alvarez Melo  
Coordinadora administrativa

Diana Paola Cerón Ruiz  
Lillian Valerie Alvarez Melo  
Editoras de sección

## **Síntesis del documento**

Este estudio profundiza acerca del trato social hacia las empleadas del hogar de origen indígena que viven y trabajan en la Ciudad de México. En su mayoría migrantes de origen indígena y rural, las empleadas del hogar viven situaciones de discriminación por el trabajo que desarrollan así como por su condición de género, clase social, edad y origen étnico. El avance en el reconocimiento de los derechos de las empleadas del hogar implica trascender la desigualdad de género que invisibiliza y menosprecia al trabajo doméstico, pero además resulta imprescindible atender a los antecedentes históricos y culturales que conforman las relaciones sociales basadas en la inequitativa garantía de derechos y que se traducen a condiciones de precariedad laboral, explotación y abuso. Este estudio, pretende ser un insumo clave para la construcción de un camino conjunto a favor de la inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas; hacer visible lo invisible sacando a la luz las historias cotidianas que llenan de significación la vida de las mujeres indígenas empleadas del hogar.

## **Síntesis curricular de los investigadores**

Ainara Arrieta es Maestra en Desarrollo Rural por la Universidad Autónoma Metropolitana y Licenciada en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Barcelona. Ha desarrollado investigaciones en torno al tema de migración rural urbana y a las transformaciones en la identidad de género de las mujeres indígenas que viven y residen en la ciudad de México. Ha trabajado además temas relacionados con los derechos humanos y cooperación internacional.

## **Agradecimientos**

Este estudio pudo realizarse gracias al valioso apoyo y colaboración del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH). Igualmente, gracias a cada una de las mujeres que participó mostrando generosamente su experiencia y su voz.

## INDICE

<b><u>Siglas.....</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>Introducción.....</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b>I. <u>Discriminación a las empleadas del hogar indígenas en la ciudad.....</u></b>	<b><u>13</u></b>
1.1. <u>Discriminación por género .....</u>	<u>16</u>
1.2. <u>Discriminación por origen étnico.....</u>	<u>17</u>
1.3. <u>Discriminación por condición social o económica.....</u>	<u>19</u>
1.4. <u>Discriminación por edad.....</u>	<u>20</u>
1.5. <u>Del servicio al empleo: hacia el reconocimiento socio económico del trabajo doméstico.....</u>	<u>22</u>
<b>II. <u>Perfil Socioeconómico De Las Empleadas Del Hogar En La Ciudad De México .....</u></b>	<b><u>24</u></b>
2.1. <u>Ingresos y jornada laboral.....</u>	<u>28</u>
2.2. <u>Escolaridad.....</u>	<u>29</u>
2.3. <u>Composición del hogar y doble jornada laboral.....</u>	<u>30</u>
2.4. <u>Prestaciones laborales.....</u>	<u>30</u>
<b>III. <u>Migración Indígena Rural A La Ciudad De México: Las Mujeres Indígenas Como Empleadas Del Hogar.....</u></b>	<b><u>32</u></b>
3.1. <u>Representaciones sociales de las mujeres indígenas en la ciudad.....</u>	<u>32</u>
3.2. <u>Migración indígena femenina a los centros urbanos: causas y relaciones de género en las comunidades de origen.....</u>	<u>35</u>
3.3. <u>Diferencias en la forma de inserción laboral de las empleadas del hogar indígenas frente a las no indígenas.....</u>	<u>40</u>
3.4. <u>Cambios identitarios de las mujeres indígenas debido al</u>	

	desarrollo de su trabajo.....	46
<b>IV.</b>	<b><u>El Trabajo Doméstico, ¿Asunto De Mujeres?</u></b> .....	<b>53</b>
	4.1. División sexual del trabajo: lo público y lo privado.....	53
	4.2. Papeles de género desiguales al interior del hogar.....	55
	4.3. Valoración desigual del trabajo doméstico.....	57
	4.4. El trabajo doméstico y la doble jornada femenina.....	58
	4.5. Empleadas y empleadoras en el desarrollo del trabajo doméstico.....	62
	4.6. Apreciación del trabajo doméstico: encuentros y desencuentros.....	65
<b>V.</b>	<b><u>Violencia De Género Ejercida En Contra De Las Empleadas Del Hogar Indígenas</u></b> .....	<b>75</b>
	5.1. Episodios de violencia de género en el desarrollo del empleo doméstico.....	77
	5.1.1. Hostilidad y discriminación.....	78
	5.1.2. Violencia emocional.....	81
	5.1.3. Violencia económica.....	83
	5.1.4. Violencia física.....	84
	5.1.5. Violencia sexual.....	85
<b>VI.</b>	<b><u>Derechos Laborales Y Reivindicaciones De Las Empleadas Del Hogar</u></b> .....	<b>89</b>
	6.1. Precariedad laboral en el contexto de no reconocimiento de los derechos laborales.....	91
	6.1.1. Jornada laboral máxima.....	94
	6.1.2. Salario mínimo.....	95
	6.1.3. Prestaciones sociales.....	96
	6.1.4. Indemnización por despido.....	98

6.2. Principales derechos establecidos por la ley que son incumplidos en la relación laboral.....	100
6.2.1. Derecho al descanso.....	100
6.2.2. Derecho a un cuarto cómodo y un ambiente seguro de trabajo.....	101
6.2.3. Derecho a la alimentación sana y satisfactoria....	103
6.2.4. Derecho a un trato considerado.....	104
6.3. Capacidades de negociación y percepciones encontradas en torno a los beneficios de la regulación del sector.....	106
6.4. Avances en la iniciativa de reforma de ley.....	108

<b>Conclusiones Y Recomendaciones De Política Pública Y Acción Para El CONAPRED.....</b>	<b>110</b>
--	------------

<b>Glosario.....</b>	<b>113</b>
----------------------	------------

**Bibliografía**

<b>Consultada.....</b>	<b>115</b>
------------------------	------------

**Anexos**

ANEXO 1. Técnicas de investigación e instrumentos aplicados en el levantamiento de información.

ANEXO 2. Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas en México.

ANEXO 3. Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y trabajadores del hogar.





## **SIGLAS**

- CACEH. Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar.
- CDI. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- CDN. Convención de los Derechos del Niño.
- CEDAW. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- CDHDF Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- CONAPREP. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- CONAPO. Consejo Nacional de Población.
- CONLACTRAHO. Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar.
- Convención de Belém Do Pará. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- CRC. Comité de los Derechos del Niño de la ONU.
- DF. Distrito Federal.
- HLI. Hablantes de lengua indígena.
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática.

- INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres.
- ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo.
- PEA. Población Económicamente Activa.
- PIB. Producto Interno Bruto.
- LFT. Ley Federal del Trabajo.
- UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

## INTRODUCCIÓN

*La discriminación es un fenómeno complejo que se manifiesta de manera concreta en exclusión y falta de cohesión social, y también se manifiesta subjetivamente en representaciones socioculturales, estereotipos, tradiciones y estigmas, así como en manifestaciones simbólicas de inequidad que no necesariamente tienen un vínculo directo con las condiciones materiales de vida de las personas<sup>1</sup>.*

En este estudio, se profundiza acerca del trato social hacia las empleadas del hogar<sup>2</sup> de origen indígena que viven y trabajan en la Ciudad de México, y pretende ser un insumo clave para la construcción de un camino conjunto a favor de la inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas.

La desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculado al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorga el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación en el hogar<sup>3</sup>. El reconocimiento al trabajo doméstico como un ámbito productivo, digno e imprescindible para la sociedad, familia y economía es una reivindicación fundamental de las mujeres en México y el mundo. De acuerdo con

---

<sup>1</sup> Székely, Miguel, *Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*; Santiago de Chile, CEPAL, 2006.

<sup>2</sup> En este texto y estudio denominaremos empleadas del hogar a aquellas mujeres que prestan servicios de aseo, asistencia y/o cuidado en hogares de terceros a cambio de un salario. Ciertamente no existe un término único para referirnos a ellas, ya que hay organizaciones y académicas que las denominan “trabajadoras domésticas” o “trabajadoras del hogar”. Sin embargo, se considera importante rescatar la centralidad de la relación laboral con el término “empleo” y destacar la diferencia con las trabajadoras domésticas que desarrollan su trabajo sin remuneración y en sus propios hogares. Al denominar empleadas del hogar se hará referencia a mujeres indígenas y no indígenas en esta actividad. Al referirse exclusivamente a las primeras se indicará “mujeres indígenas empleadas del hogar”.

<sup>3</sup> “Se cuestiona el sesgo androcéntrico de la economía que evidencia en las representaciones abstractas del mundo, manejadas habitualmente por los investigadores, donde se omite y excluye a las mujeres y a la actividad fundamental que estas realizan, no pudiendo así analizar sus restricciones y situaciones específicas”, en Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.13.

investigaciones realizadas por Fondo del Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), si las mujeres que realizan cotidiana y gratuitamente el trabajo doméstico recibieran remuneración, sus salarios representarían cerca de la mitad de los ingresos nacionales, es decir, la mitad del Producto Interno Bruto (PIB). Por lo anterior es importante mencionar que las mujeres en general y las empleadas de hogar en especial no se les reconoce el papel fundamental que tienen dentro de la sociedad y economía, y que el no reconocimiento da lugar a situaciones de discriminación y vulneración de derechos.

Las empleadas del hogar, en su mayoría de origen indígena y rural, son un sector poco visible, que se desarrollan en una labor poco valorada socialmente y puertas adentro de las casas de los empleadores. El análisis de las situaciones de discriminación pone el acento en categorías como la clase social, el género y la pertenencia étnica<sup>4</sup> en la relación laboral entre mujeres (empleadas y empleadoras) de origen étnico y clase social diferente, analizando los siguientes elementos:

- El entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.
- Las condiciones laborales de las empleadas del hogar indígenas respecto a empleadas del hogar no indígenas.
- La apreciación de su trabajo por parte de las empleadoras.
- La autopercepción y expectativas que indiquen una transformación identitaria y cambios en las relaciones su etnia.
- La violencia de género a la que son sujetas las empleadas del hogar.

---

<sup>4</sup> Respecto a la importancia de los conceptos de clase social, género y pertenencia étnica para visibilizar la vivencia de la desigualdad en las ciencias sociales destaca Joan W. Scott: "La forma en que esta nueva historia debería incluir y dar cuenta de la experiencia de las mujeres depende de la amplitud con que pudiera desarrollarse el género como categoría de análisis. El interés por clase social, raza y género apuntaba, en primer lugar, el compromiso del estudioso con una historia que incluía las circunstancias de los oprimidos y un análisis del significado y naturaleza de su opresión, y, en segundo lugar, la comprensión académica de que las desigualdades del poder están organizadas en al menos tres ejes" en, Scott, Joan, "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, Marta (Compiladora) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México PUEG, 1996, pp. 269.

La metodología utilizada en el estudio es de índole testimonial, con el convencimiento de que la narración, “*permite generar nuevas percepciones sobre las experiencias que tienen las mujeres a cerca de sí mismas a través de sus propias palabras*”<sup>5</sup>. Desde los relatos e historias de vida de las mujeres, se puso atención en las experiencias, percepciones y creencias en torno a las relaciones que se derivan del empleo domésticos desde perspectivas complementarias, y en algunos casos contrarias: empleadas y empleadoras fueron quienes con su voz, permitieron llenar de contenidos las situaciones de discriminación y vulnerabilidad, así como las experiencias positivas y negativas que las empleadas y empleadoras vislumbran en la relación laboral e interpersonal.

El material testimonial es fruto de dos meses y medio de trabajo de campo, donde se realizaron un total de 45 entrevistas en profundidad y tres grupos focales a empleadas del hogar indígenas<sup>6</sup>, no indígenas y empleadoras que residen o trabajan en la ciudad de México. Igualmente, participaron en las entrevistas en profundidad líderes de organizaciones, cuya perspectiva resulta de interés para el estudio, fundamentalmente en la revisión de las políticas públicas<sup>7</sup> dirigidas a las empleadas del hogar.

La participación de las mujeres, empleadoras y empleadas en el estudio estuvo lleno de sentimientos encontrados. Para las empleadas narrar situaciones de abuso en el desarrollo de su trabajo era motivado por la voluntad de expresar experiencias que mostraran la necesidad de cambiar el trato discriminatorio, sin embargo, el temor a ser reconocidas a través de sus testimonios y a las

---

<sup>5</sup> Jaiven, Ana Lau, “Cuando hablan las mujeres”, en Bartra, Eli (Compiladora) *Debates en torno a una metodología feminista*, México, PUEG/UAM-X, 2002, pp. 189.

<sup>6</sup> El criterio que se utilizó para la clasificación identitaria, fue la auto adscripción, de tal manera que encontramos reflejado en los perfiles de las participantes la diversidad respecto al estado de origen, migración de primera o segunda generación, uso de la lengua y modalidad de trabajo. Igualmente, en el estudio participaron mujeres (empleadas y empleadoras) de otros países, como Perú y Nicaragua, ya que ellas constituyen un rostro cada vez más visible en la ciudad y el país.

<sup>7</sup> Participaron: Marcelina Bautista, representante del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar. (CACEH) y de la Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO); Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, Asociación cultural de empleadas del hogar indígenas en la Ciudad de México que desde el 2002 está inactiva; y Laura Alvarado directora general de Thais, Desarrollo Social, S.C.

repercusiones directas en su situación laboral, fue una constante. Para las empleadoras, las entrevistas y grupo focal permitieron posicionar puntos de vista propios respecto del papel de la empleada del hogar en su vida personal y profesional como mujer, así como de las relaciones con las empleadas en tanto mujeres; en algunos casos, este espacio les permitió reflexionar por primera vez sobre las condiciones laborales e historias de vida de las mujeres a las que emplean.

Sin lugar a duda, hablar sobre discriminación y abuso hacia las empleadas del hogar en general y de las indígenas en particular, implicó superar resistencias a expresarse en torno a lo que sucede en el espacio de lo íntimo, más aún a la luz de las relaciones laborales en el hogar. Es por ello importante señalar que en este estudio se garantiza el respeto al anonimato y protección de personas participantes; por tal motivo, los nombres, y en algunos casos lugares de origen, de empleadas y empleadoras proporcionados a lo largo del estudio (incluso en las transcripciones) son seudónimos para evitar la identificación de las informantes.

Este estudio pretende hacer visible lo invisible, sacar a la luz las historias cotidianas que llenan de significación la vida de las mujeres indígenas empleadas del hogar, esperando que estas permitan vislumbrar los retos que enfrentamos como sociedad para que la discriminación sea cosa del pasado.

## CAPITULO 1

### DISCRIMINACION A LAS EMPLEADAS DEL HOGAR INDÍGENAS EN LA CIUDAD.

*Enfrentamos la discriminación por ser mujeres, por ser indígenas, por ser empleadas del hogar, por ser migrantes; nos salimos de una comunidad a una ciudad donde no conocemos sus costumbres ni nada, entonces nos enfrentamos a un mundo muchas veces desconocido en la ciudad, del pueblo pequeño donde todos nos conocemos, todos nos saludamos, cuando llegamos a la ciudad muchas veces ni nos saludan ni nos dan los buenos días<sup>8</sup>.*

La discriminación está basada en prejuicios sociales que hacen ver a las personas de condiciones sociales diferentes como inferiores. El trato social discriminatorio se basa en el no reconocimiento de la igualdad y se traduce en comportamientos de desprecio o maltrato en diferentes ámbitos de la vida de las personas.

*Los grupos en situación de discriminación son todos aquellos que sufren de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias*

---

<sup>8</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam obtenido en entrevista a profundidad.

*sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas*<sup>9</sup>.

Aprobada en 2003, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, la condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir, anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas<sup>10</sup>.

La discriminación en México tiene profundas raíces históricas que se traducen en formas de exclusión estructural, visibles en la inequidad y la falta de oportunidades para sectores de la población, así como a prácticas cotidianas que fomentan el trato social desigual en la vida privada como pública de las personas. Para ejemplificar la anterior basta retomar algunos de los resultados de la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México* que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría de Desarrollo Social realizaron en el 2005 con el propósito de generar información que permita caracterizar y entender mejor el fenómeno de la discriminación en el país:

- 9 de cada 10 mujeres, personas discapacitadas, indígenas, homosexuales, adultos mayores y pertenecientes a minorías religiosas opina que son discriminados por su condición; destacando que el principal derecho que se considera no respetado es el trabajo.

---

<sup>9</sup> Definición retomada del *Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México*, México, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003, pp. 189.

<sup>10</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF (CDHDF), *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 14.



- Algunos prejuicios que reproducen una cultura de discriminación contra las personas indígenas son el racismo vinculado a la pobreza y la incapacidad para la convivencia en la diversidad. Siendo que 1 de cada 4 personas encuestadas cree que los indígenas tendrán siempre una limitación social por sus características raciales; 1 de cada 3 opina que lo único que tienen que hacer los indígenas para salir de la pobreza es no comportarse como indígenas, y 1 de cada 4 personas estaría de acuerdo en organizarse para evitar que un grupo indígena se estableciera en su comunidad.
- La cultura de discriminación contra las mujeres se basa en prejuicios sexistas vinculados a la idea de capacidades y obligaciones diferentes a la de los hombres; por ejemplo, 4 de cada 10 personas creen que si las mujeres quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo; casi 1 de cada 3 opina que es normal que los hombres ganen más que las mujeres; 1 de cada 4 encuestados pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo; y casi 1 de cada 4 personas está de acuerdo con que las mujeres sufren violencia sexual porque provocan a los hombres<sup>11</sup>.

Los datos mostrados son relevantes para estudio que nos ocupa ya que el trato social a las empleadas del hogar dentro y fuera de su contexto laboral está estrechamente vinculado a la desvalorización del trabajo que realizan, pero también a la discriminación por género, origen étnico, edad y condición socioeconómica.

*Colocadas en el nivel más bajo de la escala de las diferencias sexuales, de clase y de raza, las mujeres indígenas de nuestro país no sólo sufren el grado más alto de discriminación, sino también una discriminación que*

---

<sup>11</sup> Los resultados fueron retomados de CONAPRED y SEDESOL, *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, disponible en: <http://www.cofemermir.gob.mx/uploadtests/8075.66.59.11.Primea%20Encuesta%20Nacional%20so bre%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

*combina el mayor número de registros del fenómeno, entre los cuales el político no está exento*<sup>12</sup>.

Lo anterior se relaciona con diferentes esferas de inequidad en la vida de las empleadas del hogar quienes consideran que la discriminación puede definirse como *“un acto por medio el cual nos bajan la autoestima por género, edad y trabajo”*<sup>13</sup>.

### **1.1. La discriminación por género.**

Es toda distinción o exclusión basada en la construcción social y cultural que otorga significados y valor diferenciados al hecho de ser hombre o mujer. Basados en ideales respecto al papel y capacidades de las mujeres frente a los hombres, las sociedades en general han considerado inferior el papel de las mujeres<sup>14</sup>. De ahí que las tareas domésticas consideradas tareas naturales de las mujeres tengan un valor social menor al desarrollado en la esfera pública y productiva definida como masculina. Las empleadas del hogar quienes se incorporan al mercado laboral realizando tareas “de mujeres” en el espacio íntimo como es el hogar de los empleadores, viven la contradicción de género por la que las actividades domésticas remuneradas son desvalorizadas e invisibilizadas en tanto son tareas consideradas no productivas y poco relevantes para la sociedad y economía.

*(...) muchas veces son las mujeres que discriminan, las que explotan, son las mujeres que contratan, entonces muchas veces repiten cuestiones que muchas veces no les valoran a ellas. Esta cultura de que el trabajo*

---

<sup>12</sup> Gall, Olivia, “Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México”, *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.248

<sup>13</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadas del hogar indígenas.

<sup>14</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 25.

*doméstico es para las mujeres, [que] lo tienen que resolver las mujeres, y lejos de decir ‘no porque en ninguna parte está escrito que el trabajo doméstico es de las mujeres’, las mujeres lo asumimos, siempre estamos asumiendo y a la hora de contratar a una persona que haga este trabajo simplemente es negar derechos. Que haga lo que yo no quiero hacer, lo que no me gusta, entonces busca a alguien que los haga o la suplante*<sup>15</sup>.

En este mismo sentido, el empleo doméstico se ubica en un contexto liminal entre lo personal y lo público, y esto coloca las reivindicaciones de las trabajadoras como poco legítimas para la sociedad. Lo anterior se traduce en el escaso interés en la mayor y mejor regulación de la actividad.

*La sociedad tiene que asumir la obligación de que las trabajadoras del hogar tienen derechos, que su trabajo es digno y que no es la forma llamarlas gatas*<sup>16</sup>.

## **1.2. La discriminación por origen étnico.**

Es toda distinción o exclusión basada en prejuicios raciales en torno a las distinciones “biológicas” o “culturales”<sup>17</sup>. El trato social discriminatorio hacia las mujeres indígenas no está desvinculado al contexto histórico que devino en un pensamiento racista<sup>18</sup> donde la estructura social y política se basaba en la dominación y segregación de los pueblos indígenas. Un ejemplo de esto es el uso

---

<sup>15</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>16</sup> Ídem.

<sup>17</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 25.

<sup>18</sup> Respecto a la presencia del pensamiento racista en el México del siglo XIX, rescata Gall al liberal José María Luís Mora: “Los indios son cortos y envilecidos restos de la antigua población mexicana. Es indispensable poner en marcha un proyecto que deberá concluir en el espacio de un siglo, a la fusión completa de los blancos y de los indios y a la extinción de la raza india”, en Gall, Olivia, “Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México”, *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.238.

del término "indígena"<sup>19</sup> para agrupar como si de un colectivo homogéneo se tratara a los grupos étnicos que habitan en el territorio nacional<sup>20</sup>. Los actuales indicadores socioeconómicos muestran la permanencia de los rezagos históricos estructurales para la población indígena frente a la no indígena en el país; específicamente en el caso de las mujeres indígenas estos indicadores constatan el restringido acceso y ejercicio de sus derechos, lo cual lleva a reflexionar en torno a la relación entre discriminación y exclusión social<sup>21</sup>.

Como destaca ampliamente Olivia Gall<sup>22</sup>, la desigualdad y el asimilacionismo son parte de los racismos ordinarios que subyacen a la discriminación de los pueblos indígenas en general y de las mujeres en particular. Algunas de los motivos de discriminación de las mujeres indígenas empleadas del hogar son aspectos vinculados a las condiciones de pobreza, exclusión y estigmatización:

*(...) la primera es (...) la mala comunicación por parte de ellas cuando no hablan español. Número dos su apariencia física ¿no?, que normalmente son gente muy sencilla que no está acostumbrada a lo mejor a traer el cabello peinado de cierta forma, que son gente que físicamente no es atractiva y muchas personas buscan por status pues a muchachas que tengan buena presentación. Y bueno en algunos casos hasta porque llegan con el hijo a pedir trabajo<sup>23</sup>.*

---

<sup>19</sup> Se retoma aquí la definición del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) según la cual los pueblos indígenas y tribales, "son pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de los otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones, o por una legislación especial; pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas".

<sup>20</sup> Según datos de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), actualmente 62 pueblos indígenas conforman el mapa de la diversidad étnica de México. En *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México, 2002*. México, 2002.

<sup>21</sup> Ver anexo 2 del documento: Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas en México.

<sup>22</sup> Gall, Olivia, "Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México", *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004.

<sup>23</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

Al insertarse en el empleo del hogar, las mujeres indígenas son consideradas como personas sumisas, ignorantes, inocentes y “menos maleadas que las urbanas”, a quienes se les hace un favor al darles empleo. Respecto al tratamiento diferenciado a las empleadas del hogar de origen indígenas señala el siguiente testimonio:

*La diferencia con nosotras las indígenas o que venimos de pueblo y que hablamos dialecto, [es que] ellas [las empleadoras] piensan que somos como de piedra, que aguantamos todo, nos cargan más el trabajo y nos tratan más mal, nos discriminan. Sí, son discriminantes las que son de aquí del D.F., la señora nos decía ‘ustedes como son indias pueden comer hasta la hierba que hay en el jardín’, así nos decía, y nosotras decíamos ‘no’. Sí, nos trataba de menos<sup>24</sup>.*

### **1.3. La discriminación por condición social o económica.**

Es toda distinción u omisión basada en el prejuicio por razón del poder adquisitivo diferente<sup>25</sup>. Expresado en menores oportunidades para la formación y desarrollo, la discriminación por condición social se ve reflejado en considerar que por el nivel socioeconómico y el trabajo que desarrollan las empleadas del hogar no son acreedoras al goce de derechos básicos como la educación, salud y bienestar.

*En los restaurantes, en los cines, a veces en la calle donde vayamos andando, en el metro por ejemplo, es donde se recibe más discriminación por ser mujeres indígenas empleadas del hogar, porque como nos ven nos*

---

<sup>24</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>25</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 17.

*tratan, porque nos reconocen por la forma en la que nosotras nos vestimos*<sup>26</sup>.

Si esto sucede en la calle, al interior de los hogares en los que laboran, las empleadas del hogar en general y las indígenas en especial enfrentan en los hogares donde laboran valoraciones desiguales en torno a sus derechos:

*(...) me pasó en una ocasión que la vecina que era, se supone que de su clase socioeconómica, le parecía mal que yo me vestía con ropa normal porque ella decía que ya ni ella se vestía así. Entonces digo, bueno, ¿cómo está eso?, son cosas que no entiendo, cuando yo lo veo normal ellos lo ven anormal*<sup>27</sup>.

Uno de los aspectos centrales en la limitación de oportunidades de crecimiento personal y profesional es la dificultad para compatibilizar el trabajo con el estudio; lo anterior es aún más evidente en el caso de las mujeres más jóvenes que laboran de planta.

*(...) cuando terminé la primaria quería seguir estudiando y por eso vine [a la Ciudad de México], bueno a trabajar y estudiar (...) cuando me consiguieron el primer trabajo, no me daban permiso de ir a la escuela*<sup>28</sup>.

#### **1.4. Discriminación por edad.**

Es el trato diferenciado o estigmatizador por la edad y que dificulta el disfrute de derechos y libertades<sup>29</sup>. Según investigaciones del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el trabajo doméstico es el sector más numeroso de

---

<sup>26</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>27</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>28</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>29</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 16.

trabajadores infantiles en el mundo<sup>30</sup>. La Convención de los Derechos del Niño (CDN) establece derechos específicos para la población infantil y adolescente por su condición de desarrollo<sup>31</sup>. El artículo 32 de la convención dedicado a la protección contra toda forma de explotación laboral infantil, pone atención en el riesgo al abuso que enfrentan los niños y niñas cuando desempeñan actividades laborales. Estas actividades ponen en riesgo la integridad física y el desarrollo de las niñas y niños<sup>32</sup>. Para el caso de México, el Comité de los Derechos del Niño de la ONU (CRC) expresó durante el 2006 su preocupación en torno a la participación de niñas indígenas y migrantes en el sector laboral informal y doméstico. *“Frecuentemente el trabajo infantil doméstico está asociado a prácticas culturales que niegan a las niñas ejercer sus derechos de manera integral. Estas prácticas prevalecen sobre todo en contextos donde se carece de infraestructura, servicios y empleos bien remunerados para los adultos jefes y jefas de familia”*<sup>33</sup>.

En los testimonios recabados prácticamente todas las empleadas del hogar se incorporaron al mercado laboral a temprana edad, entre los 8 y 16 años, lo cual obstaculiza la igualdad real de oportunidades como en el acceso a la educación pero también al desarrollo de su identidad como niña y/o joven. Insertas desde niñas en el trabajo, viven de manera difícil su infancia, ven afectado su desarrollo físico, intelectual y emocional en un contexto laboral adverso al cual han sido introducidas por condiciones familiares desfavorables.

*(...) el empleo de niñas y adolescentes en hogares de terceros, es un aislamiento. Lo que implica salir de tu comunidad, de tu familia para ir a*

---

<sup>30</sup> UNICEF, “Trabajo infantil doméstico”, *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000. pp.2

<sup>31</sup> La CDN ratificada por México en 1989, en ésta se establece en el Art. 3 la consideración a favor del interés superior del niño/a y en el Art. 2 es referido a la no discriminación, entre otros.

<sup>32</sup> La asociación Thais Desarrollo Social, realizó durante el 2005 un estudio sobre el empleo doméstico entre niñas y adolescentes en el Distrito Federal, en éste se revela la necesidad de visibilizar a esta población quien se encuentra en condiciones de desventaja social y quienes sufren graves situaciones de discriminación. Thais Desarrollo Social, *Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal*, México, 2005.

<sup>33</sup> Declaración en entrevista a Gerardo Sauri, director ejecutivo de la Red por los Derechos de la Infancia en México, en Página Web de Adital, consultada el 13 de julio, 2008, disponible en: <http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=ES&cod=32038>

*servir a casa de un tercero, totalmente aislado de tus vínculos afectivos y dentro de un contexto de vida que te es totalmente ajeno. Para una niña que puede llegar incluso tan jovencita como a los 8 o 9 años a una casa, venir a la ciudad a servir a una familia es como cortar de tajo todo lo que es su identidad y sus redes emocionales<sup>34</sup>.*

Las trabajadoras infantiles son más indefensas a situaciones de abuso, accidentes y explotación<sup>35</sup> ya que su desarrollo físico y emocional corresponde a una etapa de crecimiento, además que generalmente desconocen sus derechos.

*La señora me dijo, 'hay un huevo en el refrigerador, hay una manzana, esa no la vayas a agarrar porque esa es para la niña'. Y efectivamente nada más tenía un huevo. No había tortillas, entonces me dijo 'desayuna eso'. Yo no alcanzaba la estufa porque estaba muy alta y tenía trece años entonces estaba chaparrita, bueno estaba muy chiquita todavía, no alcanzaba a la estufa, ella me tuvo que preparar el huevo<sup>36</sup>.*

En la medida en la que fueron desprendidas de sus familiares y su contexto cultural e identitario tienen mayor dependencia económica y emocional con las y los empleadores. En este sentido reflexiona una empleadora respecto a experiencias con empleadas adolescentes o jóvenes:

*(...) siento tremendo respeto por las mujeres que dejan su familia, sus costumbres y se van prácticamente a encerrar a una casa. Dejan incluso de tener una vida personal o de privacidad, se van no sé, un día a la semana, los domingos, sobre todo cuando son muy jóvenes. Hemos tenido casos de empleadas domésticas que casi tenían mi misma edad cuando yo era*

---

<sup>34</sup> Laura Alvarado directora general de Thais, Desarrollo Social, S.C. obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>35</sup> Otros instrumentos internacionales en torno al trabajo infantil son el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ambos de la OIT.

<sup>36</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



*adolescente, 18 o 19 años. De alguna manera sí, me quedaba pensando, pues sí sentía empatía, yo era privilegiada, podía viajar y salir con mis amigos, mientras ellas se quedaban en una dinámica de hogar y aprendiendo, entonces se enojaban mucho, a veces gritaban y peleaban en la casa, y nos respondían. Y entiendo perfectamente que es una frustración humana en ese sentido<sup>37</sup>.*

Para el caso de las empleadas de edad avanzada, el acceso al trabajo es limitado ya que es un empleo para el que se requiere fuerza, rapidez y destreza y existe el prejuicio de la baja productividad de las personas mayores por lo que las empleadoras consideran que las empleadas mayores pueden representar más una carga que una ayuda.

*(...) a veces por lo que me aguanto es por la necesidad, máxime ahora lo que apabulla es la edad. Inclusive hay agencias que se ponen en ese plan, 'no queremos gente mayor porque luego las empleadoras nos dicen que ya no se desplazan bien, que se les olvidan las cosas y todo eso, queremos jovencitas<sup>38</sup>.*

#### **1.5. Del servicio al empleo: hacia el reconocimiento socio económico del trabajo doméstico.**

*Ojo, la discriminación destruye la dignidad de cualquier ser humano. ¡No discrimines!<sup>39</sup>*

En el caso de las empleadas del hogar, no sólo es necesario trascender la desigualdad de género que invisibiliza y menosprecia al trabajo vinculado a las tareas domésticas, sino que además resulta imprescindible atender a los antecedentes históricos que conforman las relaciones sociales basadas en la inequitativo acceso a oportunidades de formación y derechos. Las mujeres

---

<sup>37</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>38</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>39</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadas del hogar no indígenas.

empleadas del hogar en la ciudad de México son en su mayoría migrantes de origen indígena y rural. La situación de discriminación hacia su cultura, lengua y conocimientos son realidades cotidianas que se traducen en relaciones interpersonales con fuerte carga de violencia en el hogar donde laboran. Las mujeres indígenas que trabajan en hogares de terceros son a menudo menospreciadas por la forma de ser, hablar, vestir, trabajar y relacionarse con otros.

Como mostraron algunos de los testimonios, el lenguaje racista y el establecimiento de códigos de servidumbre en el contexto laboral son algunos de los ejemplos que sustentan una cultura de la discriminación. La discriminación de género, clase y etnia dan forma a graves situaciones de explotación laboral tras el velo del “servicio” y es en este sentido, se puede afirmar que las mujeres indígenas empleadas del hogar viven cotidianamente la triple discriminación.

## CAPITULO 2

### PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Es necesario señalar que los datos estadísticos existentes son insuficientes para comprender a profundidad la situación de las empleadas del hogar de origen indígena en el país y la capital, ya que no se cuenta con una segregación por origen étnico, edad ni modalidad de trabajo, lo anterior se señala en también en el *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*:

*(...) no se sabe el número preciso de mujeres indígenas que trabajan o que en algún momento de su vida trabajaron, en el servicio doméstico; tampoco sabemos la distribución según el grupo étnico al que pertenecen y lugar de procedencia, ni mucho menos los rangos de edad. La ausencia de datos nos acerca a la invisibilidad del sector<sup>40</sup>.*

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>41</sup>, durante el 2005 en México, el 11.2 por ciento de las 13.9 millones de mujeres de 12 años y más ocupadas en actividades económicas trabajó en el empleo doméstico. De 1.78 millones de personas dedicadas a este trabajo, nueve de cada diez son mujeres. 2 mil hombres realizan esta actividad en el país, que representa menos del uno por ciento de los 26.4 millones de hombres ocupados<sup>42</sup>.

Lo anterior, muestra la feminización del sector, mismo que está estrechamente vinculado a la reproducción de roles tradicionales de género en los que las

---

<sup>40</sup> CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 680

<sup>41</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>42</sup> Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.

mujeres son principales responsables de la realización de las tareas domésticas en el hogar.

En el Distrito Federal residen cerca de 205 mil personas que se dedican al empleo del hogar, lo cual representa casi 12 por ciento del total a nivel federal, de las cuales el 13.11 por ciento son hombres y 86.9 por ciento mujeres<sup>43</sup>. Esta actividad representa además la tercera ocupación femenina en la capital y el 60 por ciento de las empleadas del hogar se concentran en las delegaciones Álvaro Obregón, Iztapalapa, Tlalpan, Miguel Hidalgo y Coyoacán<sup>44</sup>.

1.3 millones de hogares en México, que representan el 5.1 por ciento del total, contratan empleo doméstico. Existen dos modalidades bajo las que se desarrolla el empleo doméstico, de “planta” y de “entrada por salida”.

El primero se refiere a que las empleadas residen en el hogar en el que laboran, en el 2005, el 11.8 por ciento de las contrataciones fueron de planta<sup>45</sup>. Generalmente, las migrantes indígenas que por primera vez se insertan al empleo en la ciudad se incorporan en el trabajo de “planta”, ya que de esta forma pueden ahorrar los gastos de hospedaje y alimentación. Sin embargo, esta forma representa un aislamiento para las trabajadoras, para quienes tejer redes de amistad y solidaridad fuera del hogar donde laboran puede resultar difícil.

La segunda de las modalidades, de “entrada por salida”, representa el 88.2 por ciento de los acuerdos laborales para el mismo año<sup>46</sup>. A diferencia de las anteriores, residen en un domicilio propio o con algún familiar. Durante el 2003, el

---

<sup>43</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 163. Información basada en INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, México, 2002.

<sup>44</sup> CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 577 basado en información de INEGI, Principales resultados: análisis de la población ocupada de 12 años y más, *Censo de población y vivienda*, 2000.

<sup>45</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>46</sup> Ídem.

75.6 por ciento de las viviendas donde residían las empleadas de entrada por salida, eran propiedad de algún miembro del hogar<sup>47</sup>. Las empleadas de “entrada por salida” trabajan en uno o varios hogares, por lo que se relacionan con una multiplicidad de empleadores y se caracterizan por la doble jornada, en tanto trabajan en hogares de terceros a la par que en sus hogares. A diferencia de las primeras generalmente cuentan con una red de apoyo y solidaridad más sólida, tienen mayor conocimiento de sus derechos y habilidad para moverse en la ciudad. Si bien no se cuenta con datos específicos al respecto, las empleadas de entrada por salida son en su mayoría indígenas de segunda generación, es decir, que migraron con sus familiares durante su infancia o incluso que nacieron en la capital o mujeres no indígenas de sectores populares.

Durante el 2003<sup>48</sup>, el 11.4 por ciento del total de las empleadas del hogar declaró ser hablante de lengua indígena (HLI), de las cuales la mayoría (93.5%) hablaban también español. El promedio nacional para ese mismo año de HLI fue de 7.1 por ciento por lo que el empleo doméstico representa 4 puntos por arriba al promedio<sup>49</sup>, lo cual muestra la concentración indígena en el sector del empleo doméstico a nivel nacional.

En el 2005, del total de empleadas en el país, un 10.4 por ciento vivían y trabajaban en estados en los que no nacieron. Este porcentaje se eleva en el Distrito Federal a un 58.9 por ciento, lo que significa que casi 6 de cada 10 empleadas del hogar proceden de otros estados de la república<sup>50</sup>. Esta desproporción respecto al promedio nacional puede explicarse por la mejor

---

<sup>47</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica”, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.

<sup>48</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica”, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.

<sup>49</sup> Ídem.

<sup>50</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

remuneración así como mayor demanda que genera la capital del país así como el mejor pago.

*Mis muchachas son de Toluca, y trabajan aquí porque aquí les pagan más, entonces por eso vienen a trabajar aquí a la ciudad<sup>51</sup>.*

En el Distrito Federal la mayoría de las empleadas del hogar son indígenas procedentes de las entidades más pobres del país, así como de las colonias populares de las zonas urbanas<sup>52</sup>. La mayor parte de las migrantes provienen del Estado de México, Oaxaca, Puebla e Hidalgo<sup>53</sup>, mismos que son los principales estados expulsores de población indígena a la capital<sup>54</sup>. Según un informe de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)<sup>55</sup> más de la mitad de las indígenas en la capital (el 57%) se dedica al trabajo doméstico, por lo que se estima que hay alrededor de 125,000 empleadas del hogar indígenas en la entidad<sup>56</sup>.

Según las estadísticas existentes, entre 2003 y 2005 el promedio nacional de edad de las empleadas aumentó en 4 años, pasando de 34 a 38. Lo anterior contrasta con los testimonios donde las mujeres relatan la inserción laboral a muy temprana edad. En este sentido, es importante destacar que tanto el empleo en el hogar como el trabajo infantil en este sector es una realidad fuertemente invisibilizada, oculta incluso en las estadísticas existentes. Durante el 2005, según las estadísticas existentes, la distribución etaria se muestra en la siguiente gráfica:

---

<sup>51</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.

<sup>52</sup> Velasco, Hypatia, *Trabajadoras del hogar, sin garantías legales ni prestaciones*, CIMAC Noticias, México, 2007. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07070510-Trabajadoras-del-ho.19206.0.html>

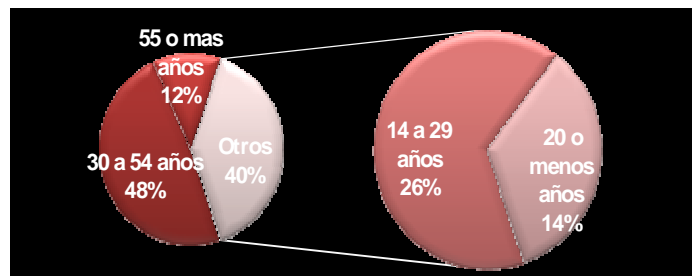
<sup>53</sup> Bautista, Marcelina, "Las condiciones de las empleadas del hogar en México", en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 149.

<sup>54</sup> Como se indica en el *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, el 85 por ciento de la población indígena residente en la ciudad proviene de 4 estados: Oaxaca (37.4%), Estado de México (12.6%), Hidalgo (10.8%) y Veracruz (9.7%), en CDHDF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 38

<sup>55</sup> CDHDF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007.

<sup>56</sup> *Ibíd.*, pp. 81-84.

GRAFICA 1. EMPLEADAS DEL HOGAR A NIVEL NACIONAL POR GRUPO DE EDAD



Fuente:

INEGI, 2005.<sup>57</sup>

Esta clasificación en grupos de edad tan amplios no permite deducir las dimensiones del trabajo infantil ya que contabiliza niñas y jóvenes menores de 18 años<sup>58</sup>. Resulta importante señalar algunos datos al respecto, ya que de acuerdo a *La Infancia Cuenta en México 2007*<sup>59</sup>, durante 2006 en el país, 13 por ciento de niñas de 12 a 17 años que no forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) se dedican a los quehaceres del hogar. Para el Distrito Federal este número asciende a casi 34 mil niñas y niños que representan el 4.4 por ciento del total del sector infantil en la capital.

## 2.1. Ingresos y jornada laboral.

Respecto al número de días de trabajo, la mayoría de las empleadas del hogar trabaja entre seis a siete días a la semana (41.4%), el 31.9 por ciento de cuatro a

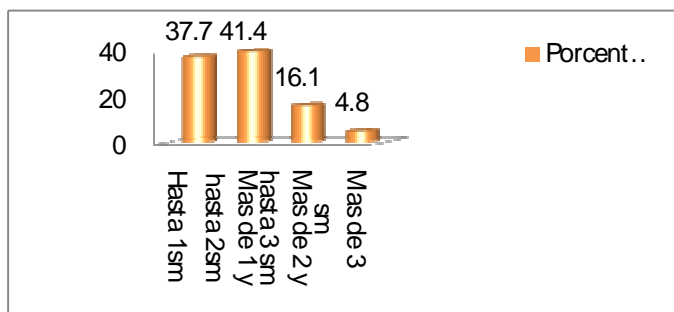
<sup>57</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>58</sup> Para efectos de la CDN, ratificada en 1990 por el senado mexicano, niño o niña es toda persona menor de dieciocho años de edad.

<sup>59</sup> Red por los Derechos de la Infancia en México, "La Infancia Cuenta en México 2007", México, 2007.

cinco días y el 26.7 por ciento de uno a tres días<sup>60</sup>. En promedio ganan 2 mil 112 pesos al mes y laboran alrededor de 34 horas a la semana, lo cual representa 15.7 pesos por hora trabajada. Ocho de cada diez empleadas perciben hasta 2 Salarios Mínimos (SM)<sup>61</sup>. Lo anterior puede observarse en la siguiente gráfica.

GRÁFICA 2. EMPLEADAS DEL HOGAR EN BASE A NIVEL DE INGRESOS



Fuente: INEGI, 2005.<sup>62</sup>

Existen algunas variaciones en torno al ingreso de las empleadas del hogar relacionados con el nivel de escolaridad, ya que quienes terminaron la secundaria ganan en promedio mensualmente 200 pesos más que quienes no terminaron la primaria<sup>63</sup>. Este dato puede ser interpretado desde diferentes ángulos, como es el nivel de conocimiento de sus derechos hasta la posición relativa que en el caso de las mujeres con menores niveles de escolaridad puede traducirse en mayor vulnerabilidad y reducidas alternativas para la búsqueda de empleos con mayor retribución.

## 2.2. Escolaridad.

<sup>60</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>61</sup> “Con base al art. 90 de la LFT, salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000. pp.27

<sup>62</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>63</sup> Ídem.



Respecto a los niveles educativos, el 36 por ciento de las empleadas del hogar no completaron la primaria, de éstas un 11 por ciento no saben leer ni escribir. Un 37 por ciento terminaron la primaria, y tan sólo un 27 por ciento terminaron la secundaria y accedieron a grados superiores. El promedio de escolaridad de las empleadas del hogar es de 5.6 años, casi 3 años y medio menos que el promedio del total de mujeres ocupadas para quienes el promedio de escolaridad es de 9 años. La diferencia se acentúa aún más en el caso de las empleadas del hogar con 5 hijos o más quienes tienen en promedio 2.8 años de escolaridad frente a quienes no tienen hijos con 6.7 años promedio<sup>64</sup>.

### **2.3. Composición del hogar y doble jornada laboral.**

Respecto a la composición del hogar, 2 de cada 10 empleadas del hogar son jefas de familia, porcentaje similar al promedio nacional, lo cual significa que son las únicas o principales proveedoras económicas. Un 43.2 por ciento son casadas o unidas y declararon ser compañeras del jefe de familia, un 39.5 por ciento son solteras y un 20.9 por ciento no unidas, que incluye a separadas, viudas o divorciadas<sup>65</sup>.

Un alto porcentaje de empleadas no tienen hijos (38.5%), una de cada cinco tienen entre uno y dos hijos, 27.3 por ciento tiene de tres a cinco hijos y 13.2 por ciento tiene cinco y más<sup>66</sup>.

Además, el 97 por ciento de las empleadas realizan trabajo doméstico no remunerado en sus hogares, invirtiendo un promedio de 23 horas semanales<sup>67</sup>. Lo

---

<sup>64</sup> Ídem.

<sup>65</sup> Ídem.

<sup>66</sup> INMUJERES, *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.

<sup>67</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

anterior permite hablar de la generalización de la doble jornada para las empleadas del hogar que residen fuera de las casas en las que laboran.

#### **2.4. Prestaciones laborales.**

17 mil empleadas del hogar en el país presentan algún tipo de discapacidad<sup>68</sup>. El 96 por ciento de las empleadas del hogar no tienen acceso a servicios de salud por parte de su empleo y casi el 80 por ciento carece de prestaciones laborales. Del 20.7 por ciento que recibe alguna prestación, el 97 por ciento recibe aguinaldo y sólo el 44.6 por ciento tiene vacaciones con goce de sueldo<sup>69</sup>.

Retomando estos reveladores datos, puede concluirse que la mayoría de las mujeres que trabajan en el empleo doméstico viven situaciones de pobreza y exclusión.

---

<sup>68</sup> Ídem.

<sup>69</sup> Ídem

## CAPITULO 3

### MIGRACIÓN INDÍGENA RURAL A LA CIUDAD DE MÉXICO: LAS MUJERES INDÍGENAS COMO EMPLEADAS DEL HOGAR.

#### 3.1. Representaciones sociales de las mujeres indígenas en la ciudad.

Durante la década de los 70, la creciente migración rural a las urbes produjo una profunda transformación de la estructura social y económica en el país. Estos cambios fueron altamente visibles en la conformación étnica y cultural de las ciudades, y la capital del país se convirtió en un terreno fértil para la interpretación de las relaciones multiculturales. En este mismo sentido, la ciudad de México<sup>70</sup> es, culturalmente la más diversa de América Latina ya que en ella están representadas prácticamente todas las lenguas indígenas del país. Sin embargo, esta diversidad no es reconocida y al contrario, continúan predominando imágenes homogenizantes de los indígenas en la ciudad.<sup>71</sup>

Las representaciones sociales<sup>72</sup> *“sirven como marcos de percepción y de interpretación de la realidad, y también como guías de los comportamientos y*

---

<sup>70</sup> Yanes, Pablo “Urbanización de los pueblos indígenas y etnización de las ciudades”, en Yanes, Pablo et. al., *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad*, México, UCM, 2004. pp.195.

<sup>71</sup> “Entre las representaciones sociales que son expresadas por la población en la ciudad de México, existe la tendencia a identificar ‘lo indígena’ con personas pertenecientes al medio rural, con el trabajo agrícola, o con sectores más depauperados de la población urbana. Dichas representaciones, que tienen un origen colonial, muestran que difícilmente puede aceptarse la presencia indígena en las ciudades”. Oehmichen, Cristina, “Espacio urbano y segregación étnica en la ciudad de México”, *Papeles de Población*, México, núm. 28, Universidad del Estado de México, 2001. pp. 182.

<sup>72</sup> Se retoma aquí la definición de Banchs respecto a las representaciones sociales: “La forma de conocimiento del sentido común propio a las sociedades modernas bombardeadas constantemente de información a través de los medios de comunicación de masas (...) en sus contenidos encontramos sin dificultad la expresión de valores, actitudes, creencias y opiniones, cuya sustancia es regulada por las normas sociales de cada colectividad. Al abordarlas tal cual ellas se manifiestan en el discurso espontáneo, nos resultan de gran utilidad para comprender los significados, los símbolos y formas de interpretación que los seres humanos utilizan en el manejo de los objetos que pueblan su realidad inmediata” (Banchs, 1986:39) en Araya, Sandra, *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*, Costa Rica, FLACSO, 2002.

*prácticas de los agentes sociales*<sup>73</sup>. En este sentido, las representaciones son construcciones simbólicas aceptadas por la sociedad mayoritaria, que conceden sentido de status y valor específico, se concretizan en estereotipos y prejuicios sobre la identidad de colectivos específicos y afectan las relaciones entre grupos. Por esa razón, tienen un peso importante en la comprensión de las relaciones interétnicas y el trato social discriminatorio<sup>74</sup> de las que son objeto las mujeres indígenas empleadas del hogar.

Los estereotipos vinculados a la presencia femenina en la ciudad son un claro ejemplo de la traducción de las representaciones sociales en prácticas excluyentes. Los medios de comunicación tienen un papel fundamental en la aceptación social de los prejuicios hacia las mujeres indígenas que se dedican al empleo doméstico en la ciudad. El ejemplo más representativo es la imagen “La india María”<sup>75</sup> aún vigente en el pensamiento colectivo. Las características personales que se destacan de la mujer indígena migrante son la honestidad, la ignorancia, la alegría y la nobleza; todas éstas responden a la imagen de la “buena mujer indígena”<sup>76</sup> y son referencias que rigen las relaciones entre mujeres indígenas y no indígenas en la ciudad, siendo el empleo en el hogar un escenario privilegiado en el que se desarrolla esta relación. Respecto al uso del traje típico en la ciudad indica una empleada del hogar indígena que actualmente labora en la ciudad:

---

<sup>73</sup> Giménez, Gilberto, “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.

<sup>74</sup> Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004.

<sup>75</sup> “La India María es una campesina indígena mexicana. (...) Como la mayor parte de los indígenas mexicanos, María vive en la **pobreza**, pero trata de ser feliz con lo poco que tiene. Es una mujer **alegre e ingeniosa, honesta, desenfadada y noble**. Por su condición indígena y pobre es frecuentemente **segregada, subestimada y humillada** por los círculos elitistas. A menudo se encuentra con personas que tratan de aprovecharse de su **buena fe** y de su **ignorancia** sobre la vida en la ciudad. (...) Su ingenio siempre la ayuda a salir adelante de situaciones difíciles” *Wikipedia. La enciclopedia libre*. Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008: [http://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa\\_Elena\\_Velasco](http://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa_Elena_Velasco). Las negritas son mías.

<sup>76</sup> “Las mujeres indígenas eran al mismo tiempo colocadas en el escalafón más bajo del orden social jerárquico, como eran alabadas por su papel como portadoras de tradiciones nacionales (...) “la india bonita” representa una conexión directa con la tradición, una permanencia de la cultura auténtica que definía el dominio de la nación en tanto el orden de lo público como de lo privado”, en Ruiz, Apen, “La india bonita: nación, raza y género en el México Revolucionario” *Debate feminista*, México, año 12, Vol. 24, 2001. pp.251

*No lo traje porque me dijo mi hija, 'no lo lleves tu traje má porque allá no ponen nada, es que ya ves, ¿no ves tú que sale en la tele la india Maria, así con ropa del pueblo?', (...), si tengo todo allá en mi pueblo, cuando venimos aquí compramos falda*<sup>77</sup>.

Es importante señalar, que las construcciones y referentes simbólicos son, para la dinámica de las relaciones estructuras de clasificación “*objetivas*” y estrictas<sup>78</sup>. Por ello, el uso de términos despectivos para referirse a las empleadas del hogar está estrechamente relacionado con el establecimiento de diferencias en el valor de las personas y el trabajo que realizan.

Son numerosas las formas en las que las empleadas del hogar son referidas de forma despectiva dentro y fuera de su medio de trabajo<sup>79</sup>. Mediante el lenguaje se expresan las jerarquías y formas de discriminación de grupos específicos en una realidad multicultural y diversa<sup>80</sup>; el uso de lenguaje discriminatorio tiene como fin el restablecimiento cotidiano de los límites desiguales, es decir, forma parte del ejercicio cotidiano de poder<sup>81</sup>. Por ello, es que la auto denominación desde el colectivo de empleadas del hogar adquiere un valor fundamental para la reivindicación y reconocimiento de sus derechos como colectivo social<sup>82</sup>.

---

<sup>77</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>78</sup> Berger, P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina, Amorrortu, 1991.

<sup>79</sup> Ver, Chaney Elsa M. y García Castro, Mary (editoras), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y (...) más nada*, Caracas, Nueva Sociedad, 1993.

<sup>80</sup> Islas, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2005, pp.7.

<sup>81</sup> Ardener destaca que los grupos hegemónicos coordinan, generan y controlan el imaginario colectivo en beneficio de sus propios intereses religiosos, ideológicos, económicos y políticos, mediante el uso de ‘modelos de silenciamiento’ de los colectivos tradicionalmente invisibilizados como las mujeres, las indígenas y las pobres. En Ardener, Edwin, “The problem revised”, en Ardener, Shirley, *Perceiving Women*, Londres, Dent, 1975.

<sup>82</sup> En este sentido, las organizaciones de empleadas del hogar han destacado la importancia de desechar el uso de términos ofensivos contra ellas. Ver González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. Pp. 39.

Además, los estereotipos respecto a colectivos concretos son “*construcciones tendentes a legitimar el acceso desigual a los recursos y el prestigio*”<sup>83</sup>. En este sentido, la atribución de aspectos vinculados a la pobreza e ignorancia para definir la personalidad de las indígenas en la ciudad, son un claro ejemplo de la discriminación vinculada a la desvalorización de las mujeres<sup>84</sup>. En este mismo sentido la percepción que tienen algunas empleadoras sobre las mujeres indígenas empleadas del hogar como mejores trabajadoras que las no indígenas, refleja las representaciones sociales arriba mencionadas y confunde situaciones de necesidad económica con características propias de su personalidad o actitud:

*Las indígenas tienen como que esa actitud más de trabajo. Están más acostumbradas al trabajo y las que no, están acostumbradas a salirse por la vía fácil, a hacer la mitad de lo que se les pide, (...) las de aquí [refiriéndose a las no indígenas] tratan siempre de tener ventaja de dar menos, y las indígenas no, su trabajo es como de... hasta ven beneficios*<sup>85</sup>.

Contrariamente a lo que plantea la empleadora, en el siguiente testimonio la empleada del hogar no indígena señala la situación de vulnerabilidad como un escenario que determina la preferencia de las empleadoras por las trabajadoras indígenas:

*Las ven que vienen de provincia las toman como tontas, les dan cualquier cosa y también las pobres como no tienen un trabajo ni una carta de recomendación, algo que las respalde que ya trabajaron en otro lugar, son inexpertas en pocas palabras, la señora siempre se escuda con que te voy a enseñar y como te voy a enseñar te voy a pagar menos, entonces como*

---

<sup>83</sup> Juliano, Dolores, “Modelos de género a partir de sus límites: la prostitución”, en Nash, Mary (ed.), *Multiculturalismos y género: Un estudio interdisciplinar*, Barcelona, Ed. Bellaterra, 2001, pp. 88.

<sup>84</sup> Respecto a la construcción de representaciones sociales que destacan la pasividad social de las mujeres empobrecidas, ver, Juliano, Dolores, *Las que saben: subcultura de mujeres*, Madrid, Horas y horas, 1998.

<sup>85</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

*que siempre abusan de ellas, incluso las señoras, eso lo escuché hace como dos años, piden que sean de provincia*<sup>86</sup>.

### **3.2. Migración indígena femenina a los centros urbanos: causas y relaciones de género en las comunidades de origen.**

Los primeros estudios sobre migración femenina a las ciudades se publicaron durante la década 70, cuando la movilidad de campesinas e indígenas había adquirido dimensiones masivas en México y América Latina<sup>87</sup>. Estos análisis subrayaron las condiciones macro económicas, el empobrecimiento del campo y la dinámica del mercado de trabajo para explicar cómo las mujeres y hombres indígenas se insertaron en actividades informales de la economía urbana. Uno de los estudios pioneros en visibilizar a las mujeres indígenas en actividades remuneradas en zonas urbanas fue realizado por antropóloga Lourdes Arizpe, quien analizó la demanda de servicio doméstico femenino en la ciudad de México.

*El empleo en el servicio doméstico representa una puerta accesible para la migración de niñas, muchachas y mujeres que, ante el recrudecimiento de la pobreza en las regiones indígenas, se ha venido acentuando y ha provocado por ello una serie de cambios en la composición y funcionamiento tradicional de las unidades doméstico- familiares*<sup>88</sup>.

Enviar a sus hijas, niñas y adolescentes a la ciudad es para las familias campesinas e indígenas una importante estrategia de sobrevivencia<sup>89</sup>, ya que con la migración y trabajo de las mujeres se garantiza, al menos en los primeros años,

---

<sup>86</sup> Testimonio de empleada del hogar no indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>87</sup> Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.16

<sup>88</sup> Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 131-132.

<sup>89</sup> UNICEF destaca al respecto que la práctica de enviar a una o varias hijas como trabajadoras domésticas a hogares de terceros a cambio de tutela y alimentación, es una estrategia generalizada de las familias empobrecidas en diferentes países y regiones del mundo. Ver, UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000.

el flujo de recursos económicos a la localidad de origen a la vez que representa aligerar una carga económica a la familia empobrecida.

Es importante señalar que, como muestra el siguiente testimonio, la ciudad de México no es necesariamente el primer punto de llegada de las jóvenes que se insertan en el trabajo. Muchas de ellas migraron a temprana edad para trabajar a cambio de un recurso económico, incluso a veces para obtener el apoyo en la compra de útiles escolares, en localidades o ciudades aledañas a su comunidad.

*Somos 12 hermanos, yo soy la tercera de los 12, y de tantos hermanos que somos desde chiquitos empezamos a salir de la casa, primero porque teníamos que aprender a hablar el español (...) Entonces, yo me fui de mi casa a los 8 años, estaba en 4º de primaria y me fui para otro lado a ayudar a una señora en tiendas, a vender y todo eso porque mis papás querían que aprendiéramos a hablar el español, mis hermanitas igual, así de 6 años, chiquitas, nos fuimos a la casa de otra señora que contrataba, (...) había que trabajar con ellos, trabajo muy pesado del campo, vender, preparar abarrotes para las ventas, y todo eso hacíamos. Entonces, aparte era con la condición que nos dejara ir a la escuela, para seguir estudiando y eso, pero yo no aguanté, solamente estuve un año y me regresé a mi casa ya ahí terminé la primaria, y a los 13 años me vine a la ciudad de México<sup>90</sup>.*

En un contexto de pobreza y escasas oportunidades laborales y educativas, las mujeres indígenas jóvenes y solteras encuentran en el empleo doméstico un mecanismo eficaz de inserción a la ciudad, aunque este implique la precariedad laboral.

*La mayoría de los indígenas migrantes en las ciudades trabajan en oficios poco estables; en la mayoría de los casos —ya que su objetivo es incorporarse a la vida citadina— aceptan relaciones de trabajo de*

---

<sup>90</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



*subordinación e incluso de servidumbre, probablemente con la idea de que se trata de situaciones transitorias*<sup>91</sup>.

A cambio de su trabajo, reciben techo, comida y un salario que les permite contribuir a la economía en su comunidad de origen<sup>92</sup>. Por esta razón, en la modalidad “de planta” se insertan generalmente las mujeres más jóvenes que no cuentan en la ciudad una red de apoyo mediante el cual resolver costos de estancia y alimentación, en su mayoría indígenas.

**P. *¿Aquí en la ciudad siempre has trabajado como empleada del hogar?***

R. *Sí, siempre. Porque no vemos otras posibilidades; como que aquí nos dejan estar de planta y así ya no pagamos renta y todo eso, pero también es feo porque sufrimos maltrato, los empleadores piensan que nos pueden echar de la casa cuando quieran y no es justo*<sup>93</sup>.

Es necesario sin embargo considerar en el análisis de las causas de la migración de las mujeres el enfoque de género, ya que migrar por razones económicas un factor importante pero no el único. Existen situaciones como la falta de libertad para la toma de decisiones, las expectativas escolares y de superación personal, incluso situaciones de violencia de género que motivan la movilidad indígena femenina a las ciudades. Oehmichen destaca la importancia de los factores subjetivos, como por ejemplo la percepción que tienen las mujeres sobre sus derechos, que favorecen la decisión de migrar<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004. pp. 33

<sup>92</sup> En este sentido menciona la autora: “No son pocas las tradiciones indígenas que se preservan gracias al trabajo que las niñas y mujeres de estos pueblos cumplen en el servicio doméstico”, en, Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 131

<sup>93</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>94</sup> “Podemos decir que la poliginia, el abandono y la violación muestran que las asimetrías de género se convierten también en factores de expulsión de la emigración femenina” Oehmichen, Cristina, “Las mujeres indígenas migrantes en la comunidad extraterritorial”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.124.

*Empecé a trabajar a los quince años, por lo mismo que la costumbre o la tradición la mujer no tiene derecho a seguir estudiando, como que no vale mucho la mujer allá, nomás los hombres. Entonces mis papás me negaron para no ir a la escuela cuando era chiquita, me negaron a las autoridades; entonces mi mamá me hizo pasar por muda, que no oye, entonces no puede ir a la escuela, hasta que al final un tío mío, gracias a él, como que los obligó 'tiene que ir porque tiene que ir'. Entonces ya entré un poco grande a la escuela; terminé la primaria un poco grande, terminé a los quince. Es que las costumbres allá, es que la gente obliga casar a sus hijas bien chistoso porque si tu eres hombre y te gustó una chica, entonces tu le dices a tus papá y ellos dicen 'entonces vamos a pedirla' y yo sin mi consentimiento y si a mis papás les gustaste como yerno, le das a mis papás, licores, animales, fruta; aunque mis papás se resisten, no dicen sí a la primera, le tienen que dar varias vueltas y si dejaste las cosas en mi patio, entonces mis papás las regresan y ellos las vuelven a regresar, hasta que a la octava vez aceptaron. Sí, entonces sí, aunque yo diga que no, mis papás me obligan y eso es lo que me pasó con mis papás, de hecho me fueron a pedir tres chicos, ¡tuve un pegue, aunque ahorita ya nadie me pela! Entonces eso me pasó, me fueron a pedir dos chicos y uno de ellos me latía y el otro no, pero yo quería seguir estudiando y me les escapé, ¡no si yo fui tremenda desde chiquita!, y me les escapé, me fui a San Cristóbal y fueron por mí, entonces yo los traté de engañar y les dije, 'está bien, déjenme terminar la secundaria y me caso con ése chico', y dentro de mi decía ¡mangos que!, y se enojaron. Cómo no me quise casar con ése chico se enojaron conmigo mucho y me dijeron que me fuera a estudiar. Y es que es muy penoso para ellos que una chica se vaya a estudiar, porque hace cosas malas; para ellos cosas malas es que una chica tenga novio y si te vas a estudiar la secundaria, para ellos estas muerta. Así que me fui a estudiar gracias a que mi hermano me apoyo, él fue mi tutor y me apunto a*

*la secundaria nocturna y busqué trabajo en casa para sostenerme a mí y trabajaba en la mañana y estudiaba en la noche*<sup>95</sup>.

Además de los bajos niveles de escolaridad y experiencia laboral, para el caso de las mujeres indígenas existen expectativas de género vinculadas a la cultura de origen que interfieren en la concentración en este nicho laboral. Como el mismo testimonio destaca, en las comunidades rurales indígenas se mantienen estrictas normas sociales vinculadas a la movilidad femenina restrictiva; el honor familiar está estrechamente relacionado con el comportamiento sexual femenino. Salir de la comunidad a trabajar o a estudiar trae implícita la duda respecto al buen comportamiento de las mujeres, como señala la entrevistada *“es muy penoso para ellos que una chica se vaya a estudiar, porque hace cosas malas”*. Por ello, en general, a diferencia de los hombres, las mujeres indígenas no emigran solas, sino en compañía y bajo supervisión de amigas, primas o hermanas.

A diferencia de cualquier otro empleo en la ciudad, el empleo doméstico “de planta” permite trasladar el mecanismo de control y protección tradicional a la figura de la empleadora, quien ejerce a partir de este momento la vigilancia sobre la movilidad de la empleada. En este mismo sentido la relación entre empleadores y empleada, trasciende ampliamente el ámbito de lo estrictamente laboral, para insertarse en un ámbito de vínculos interpersonales.

### **3.3. Diferencias en las formas de inserción laboral de las empleadas del hogar indígenas a las no indígenas.**

Es importante señalar que la comparación entre empleadas del hogar indígenas o no indígenas en el desarrollo del empleo doméstico en hogares de terceros no estriba necesariamente en el origen étnico sino en el proceso migratorio rural urbano. Entre las empleadas del hogar indígenas, varias de ellas son migrantes de

---

<sup>95</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

segunda generación, es decir, que nacieron en la ciudad o bien que migraron desde niñas con su familia; éstas cuentan con conocimientos y habilidades similares a las empleadas del hogar no indígenas provenientes de sectores populares.

Por lo anterior se puede señalar que las dificultades para el desarrollo del trabajo no refieren tanto al origen étnico sino de la condición migratoria que puede determinar diferencias importantes respecto a la incorporación al primer trabajo, uso y manejo de aparatos electrodomésticos, habilidades para comunicarse con los empleadores, incluso el manejo y destino de los ingresos percibidos por su trabajo.

En relación al inicio del primer trabajo, es importante señalar que el empleo en el hogar se caracteriza por una relación de confianza por lo que el contacto para la contratación por parte de empleadoras se realiza a través de familiares y amigas. Generalmente las mujeres (migrantes o no) se insertan por primera vez al empleo a través de hermanas, tías o amigas que sirven como una red eficiente de colocación. Sin embargo, algunas mujeres indígenas que migran a la ciudad por primera vez no cuentan con documentos o cartas de recomendación que las avalen, lo cual dificulta enormemente la búsqueda de empleo.

*(...) cuando son de comunidades indígenas, tampoco tienen una red, cartas de referencias, no tienes la seguridad si van a ser personas honestas o no, no conoces la familia, no sabes de dónde vienen, de una comunidad pérdida. Yo lo vi con amigas que era complicado y a mí me costaría trabajo aventarme así<sup>96</sup>.*

A diferencia de las indígenas que migran a la ciudad mediante el empleo, las empleadas urbanas (indígenas o no) se insertan generalmente en el empleo de entrada por salida que a diferencia del de planta permite a las mujeres continuar residiendo en el hogar y mantener la red de apoyo familiar, así como determinar

---

<sup>96</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

de manera más puntual el horario de trabajo lo cual incide en el mantenimiento de otras actividades como puede ser el estudio. Las mujeres sin experiencia y sin una red de apoyo en la ciudad, generalmente son indígenas que migran por primera vez a la ciudad y son más susceptibles al abuso y la explotación en el primer trabajo.

*(...) de entrada por salida tiene uno un poco más de libertad que de planta, porque trabaja uno de planta y lo dejan a veces a uno dormir hasta la 1 de la mañana, luego a las 5 de la mañana ya le están hablando a uno para que se pare, a preparar algo de desayuno a los que se van temprano; y pues todo eso he pasado, en algunos lugares muy mal<sup>97</sup>.*

Respecto a las experiencias laborales previas de las mujeres dedicadas al empleo doméstico, la edad es un factor determinante. Es importante señalar aquí que por ser tareas domésticas existe el prejuicio de que las mujeres de forma natural saben realizar estas actividades, y que no se requiere ni capacitación ni preparación.

*El ejemplo más dramático, lo podemos ver en la migración de las mujeres jóvenes a las áreas urbanas donde ingresan casi de manera automática al servicio doméstico, bajo el supuesto de que como son mujeres lo que 'saben hacer' es el cuidado del hogar, aunque su nuevo trabajo esté fuera de sus contextos culturales<sup>98</sup>.*

Sin embargo, como muestran los testimonios, para desarrollar labores domésticas en viviendas de una clase social y origen étnico diferente al propio, las empleadas tienen que re aprender las actividades que en el caso de algunas ya realizaban en sus hogares y que en otros casos resulta nuevo. Las exigencias en el trabajo y

---

<sup>97</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>98</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004. pp. 33.

formas de hacer las tareas están estrechamente vinculadas a una interpretación cultural y a los patrones de consumo. Lo cual implica adecuarse a los gustos de los empleadores y el desarrollo de nuevas destrezas y conocimientos, como por ejemplo en el manejo de aparatos electrodomésticos, de preparación de alimentos, incluso en el caso de las mujeres monolingües, el uso del español como vehículo de comunicación.

Cada vez son menos las comunidades rurales que no cuentan con agua corriente, luz o gas, sin embargo si es importante señalar que para el caso de algunas mujeres y jóvenes que por primera vez se insertan a la vida en hogares citadinos éstos son elementos nuevos y a los que deben familiarizarse; por ejemplo el uso y manejo de aparatos electrodomésticos (tales como la lavadora, licuadora, plancha y aspiradora) implica un aprendizaje.

*En el rancho donde estábamos no había luz, nada eléctrico. Y sí, era muy diferente tocar todo eso y no sabías nada; yo no sabía nada entonces si se me complicó pero ahorita ya no<sup>99</sup>.*

Sin embargo, es importante señalar que muchos de estos aparatos son nuevos también para el caso de las empleadas, indígenas o no, provenientes de sectores populares de la ciudad. En este sentido indica el testimonio en relación a la familiaridad con los electrodomésticos de las mujeres urbanas:

*Las mujeres que se van a dedicar en el trabajo doméstico es porque no han tenido la oportunidad de otro empleo y que son mujeres muchas veces pobres que no tienen todos los aparatos y no los conocen (...) no tiene un micro hondas, no tiene una lavadora, no tiene aspiradora o*

---

<sup>99</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*nunca utilizaron uno de esos aparatos entonces no los saben manejar, (...) su tarea va a ser aprender<sup>100</sup>.*

Las mujeres, en su mayoría indígenas, que no saben leer y escribir enfrentan problemáticas de diversa índole en el desarrollo de su trabajo, que van desde el uso de aparatos como el teléfono, el buen manejo de productos de limpieza por no poder leer los instructivos, así como dificultades incluso para moverse por la ciudad.

*También las discriminan [a] las que no saben leer, '¡esta es una analfabeta!, así que no puede manejar ninguna lavadora, no puede tocar el disco, nada, porque no se vaya a rayar, ¡no lo va a lograr, no sabe leer!<sup>101</sup>.*

En relación al manejo del español, para las indígenas que no conocimiento bien la lengua esto tiene importantes repercusiones en la comunicación con la familia de empleadores así como en el desarrollo de las tareas vinculadas a las labores domésticas que se realizan fuera del hogar, como es el pago de servicios en el banco, la compra de productos en el mercado etc. Todas estas actividades de comunicación que involucran agentes diversos en la ciudad implican el desarrollo del buen manejo del idioma así como los códigos y normas.

*Enfrentaba la situación de que me decían tienes que sacudir, yo la palabra sacudir no la entendía. Entonces la señora decía tienes que sacudir y yo decía no, y ella decía sí, pero yo no entendía, no era mi única palabra que yo había escuchado<sup>102</sup>.*

Este proceso de adaptación a nuevos criterios de convivencia comprende al mismo tiempo, una confrontación con sus modelos y estilos de vida propios, fundamentalmente en el caso de las mujeres indígenas migrantes. Esta

---

<sup>100</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>101</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>102</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

adaptación no es un proceso fácil, y por el contrario es un foco constante de confrontación, ya que implica la adopción de normas de convivencia nuevas.

*Yo lo que les pido siempre es que sepan lo básico, porque llegan de verdad sin hablar español, (...) o sea no saben lavar los trastes, no saben nada. Hay que enseñarles, o sea, ellas no tienen entrenamiento en el trabajo. Bueno, yo prefiero por ejemplo, enseñar a hacerlo porque así garantiza que así se va a hacer siempre<sup>103</sup>.*

Las condiciones laborales dentro del hogar donde laboran son determinados tanto por la experiencia (vinculada a la edad) como por la modalidad de trabajo que se realiza (bien de entrada por salida o de planta). No necesariamente el origen étnico es la principal razón que determina el mejoramiento de horarios, prestaciones o salario, sino la experiencia y red de apoyo en la ciudad.

*Afortunadamente yo siempre he tenido el apoyo de mis papás, digo si yo dejo de trabajar un mes casi siempre tengo de comer, eso es lo que hace a que muchas veces tome uno esas decisiones de decir sabes qué, 'no va a ser como tú quieres'<sup>104</sup>.*

Es importante destacar que existe una correlación con el perfil de las jóvenes indígenas que migran a la ciudad de México por primera vez para insertarse al empleo en el hogar y las condiciones de mayor vulnerabilidad. Éstas cuentan con menos posibilidades para negociar mejores condiciones en las que realizar su trabajo ya que generalmente no cuentan con la experiencia ni capacitación, desconocen las condiciones del mercado y sus derechos como trabajadoras y además tienen mayor dependencia con respecto al empleo por no contar con una red sólida de apoyo en la ciudad.

---

<sup>103</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>104</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



Con respecto al manejo del dinero y las posibilidades de ahorro de las empleadas del hogar indígenas, hay dos elementos importantes que considerar: por un lado, la edad y experiencia que permita una mayor retribución económica y por el otro, el destino del ingreso vinculado a la posición relativa de la empleada con respecto a su familia.

*es muy difícil hablar de ahorro, no hay la cultura del ahorro en muchas personas, otra porque las trabajadoras van a ganar poco y cuando tienen hijos que mantener o que tienen los hijos con los papás, otra forma como de asumir o decir 'yo soy culpable', el dinero que ganen todo lo destinan a los hijos, es como una manera de ¿cómo me explico?, de asumir que tuve un error (...), este compromiso de asumirme el que tuve un hijo y lo dejé allá, entonces 'asumo mi error, asumo que sí hice mal', entonces como que ir cobrando y mando a mi hijo, cobro y a mi familia porque lo cuida y aquí está sin nada (...) muchas veces las familias tampoco han sabido cuidar los recursos económicos de sus hijas, en este caso las trabajadoras dicen 'en qué se me fue mi dinero, me dediqué a cuidar a mis papás'. Pocas veces vas a encontrar a alguien que diga, 'sí ahorré, si compré, me hice de un terreno, voy a construir mi casa', entonces piensas más que en ti en los otros<sup>105</sup>.*

Las indígenas jóvenes y migrantes sin mucha experiencia ganan un salario más bajo en tanto se considera que están aprendiendo. En el caso de las empleadas que son el sustento principal de su familia generalmente éstas envían prácticamente todo su salario, situación más acentuada en el caso de las madres solteras cuyos hijos viven a cargo de otros familiares como la abuela en la comunidad de origen.

*(...) cuando empezaron, su casa era un cuarto de adobe, un cuarto de cartones, era todo lo que tenían de casa, ahorita ya tienen una casa de*

---

<sup>105</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

*tabique con loza de concreto, con piso, con escaleras, una casa de dos pisos, y eso lo han hecho entre esta niña y su hermana con su trabajo, porque los hermanos se han dedicado a estudiar, ellas los apoyan. Por ejemplo, esta criatura con lo poco que gana le está pagando el internet a los hermanos, digo es admirable realmente<sup>106</sup>.*

Quienes han señalado tener mayor autonomía respecto al uso de los ingresos, son las mujeres solteras, indígenas o no, que no son las proveedoras principales de sus hogares y que cuentan con mayor experiencia laboral. Éstas si bien pueden convertirse en un apoyo económico puntual para sus familias, generalmente destinan sus recursos a la creación de algún patrimonio (construir una casa, comprar un terreno, invertir en nuevos negocios como la venta de productos cosméticos etc.) o bien para su capacitación como un elemento central para el cambio de oficio o para la generación de nuevos ingresos.

#### **3.4. Cambios identitarios de las mujeres indígenas empleadas en el empleo doméstico debido al desarrollo de su actividad laboral.**

*Nosotras las mujeres dejamos de utilizar nuestro traje, dejamos de hablar nuestra lengua<sup>107</sup>.*

Las consecuencias de la migración femenina son diversas, no hay duda sin embargo, de que este evento tiene un peso trascendental en la vida de las mujeres indígenas. La experiencia, otorga nuevos sentidos a su identidad y desarrollo personal, implica cambios en la forma de verse y vivirse como mujer; y esto a su vez permite cuestionar y modificar los roles tradicionales que su cultura de origen les otorga.

---

<sup>106</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>107</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

La identidad<sup>108</sup> es siempre dinámica y cambiante, la adscripción a un grupo étnico otorga al individuo una forma concreta de ver, entender, incluso interactuar con el mundo sustentada en una cultura<sup>109</sup> o historia colectiva previa. Pero además de la colectiva, las personas al interior de los grupos están definidas por atributos como el género, la edad o la clase social, por lo que a la étnica se le superponen otras formas identitarias que se traducen, por ejemplo, en los papeles diferenciados de género.

Contrariamente a la idea romántica de que los pueblos indígenas, en especial las mujeres por su papel de conservadoras de la tradición, forman parte de culturas estáticas y armónicas<sup>110</sup>, la emigración a la ciudad y la inserción en el sector laboral como es el empleo en el hogar, ha creado un escenario privilegiado para transformar los significados sociales de su identidad como mujeres y como indígenas.

Al migrar solas a la ciudad, las mujeres indígenas adquieren nuevas habilidades, modelos de acción y pensamiento. Varias autoras<sup>111</sup>, han destacado la independencia y mayores libertades de comportamiento y acción<sup>112</sup>.

---

<sup>108</sup> “Entendemos por identidad la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición en el espacio social y de sus relaciones con otros agentes que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. En cuanto representación de sí mismo o de un nosotros socialmente situados, la identidad es esencialmente distintiva, relativamente duradera y tiene que ser socialmente reconocida”, Giménez, Gilberto, “Modernización, cultura e identidad social” en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.42

<sup>109</sup> La cultura puede definirse como, “la dimensión simbólico expresiva de todas las prácticas e instituciones sociales. (...) El universo de informaciones, valores y creencias que dan sentido a nuestras acciones y al que recurrimos para entender el mundo”. Giménez, Gilberto, “Modernización, cultura e identidad social” en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.41

<sup>110</sup> Ver la revisión en torno al esencialismo, en Barth, Frederic (Comp.) *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*, México, FEC, 1976.

<sup>111</sup> Tharcker, Marjorie y Gómez, Illiana, *La mujer indígena en la ciudad de México*, México, Cuadernos de trabajo, Gimtrap, 1997.

<sup>112</sup> Besserer, Federico, “Sentimientos (in)apropiados de las mujeres migrantes. Hacia una nueva ciudadanía. Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.375

*Ahora ya somos más independientes, yo ando por todos lados, bueno ya son muchos años de vivir desde los 13 años en México, ya he creado mi propio espacio*<sup>113</sup>.

Destacando la importancia de la inserción a un nuevo escenario de relaciones y a la posibilidad de acceder a un ingreso económico, el empleo doméstico para las indígenas en las ciudades representa un importante trastocamiento de las relaciones de género tradicionales. Para muchas, el empleo significa independizarse y establecerse como residente permanente de la capital. Para algunas, migrar contra la voluntad de sus parientes implica el rompimiento con las relaciones familiares y comunitarias. Para otras, el envío de dinero a sus familiares en su pueblo de origen les ha permitido cambiar su posición social frente a sus familiares adquiriendo mayor status y capacidad para la toma de decisión.

Mediante el establecimiento de redes, las mujeres empleadas del hogar se convierten a menudo en pioneras de la migración de otros familiares<sup>114</sup>. Las redes resultan fundamentales para la colocación laboral, el apoyo económico y psicológico- emocional en el contexto adverso. A pesar de las restricciones que implica el empleo doméstico caracterizado por el aislamiento, en la ciudad las mujeres tejen nuevas relaciones de apoyo y solidaridad más allá de las familiares. Las amigas, que generalmente son otras empleadas del hogar, juegan un papel importante en el mejoramiento de su situación como mujeres y trabajadoras. Van consolidándose como redes multiétnicas de apoyo en la ciudad que permiten la colocación en nuevos trabajo, la salida y disfrute de lugares de diversión, el conocimiento de las ofertas educativas y de formación, la defensa de los derechos como trabajadoras y como mujeres, entre muchos otros.

---

<sup>113</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>114</sup> Respecto a la migración de mujeres indígenas a la ciudad de San Cristóbal de las Casas indican las autoras: "a pesar de todas las desventajas que encuentra una mujer inmigrante sola, (...) con el tiempo *va abriéndose espacios laborales y reconstruyendo redes de apoyo a través del contacto con otras indígenas inmigrantes de diferentes comunidades a quienes han conocido en diferentes espacios, sean laborales o recreativos*", Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, "Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas", en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.216

*(...) no conocer a nadie en una ciudad va a depender mucho también del trabajo que ellas tengan, entonces ya conforme van buscando mejores condiciones, van conociendo otras amigas, tienen otros contactos. Incluso hay señoras que ven que tienen maltrato en una casa y son ellas mismas que les dicen ¿por qué no te cambias?, yo te contrato, entonces también van como mejorando sus condiciones hasta que conozcan la ciudad<sup>115</sup>.*

*“La migración es capaz de mejorar la condición femenina, sobre todo porque a través de ella y con la mediación del trabajo extra doméstico remunerado, la mujer accede a un contexto social que favorece un mayor control de los recursos que llega a generar así como de su propia vida”<sup>116</sup>.* Sin embargo, en el caso de las empleadas del hogar el trabajo se desarrolla al interior de la casa lo que representa que no necesariamente adquieren conocimientos y habilidades para trabajar en el espacio extra doméstico. Una de las principales contradicciones que viven las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo es precisamente la posibilidad de terminar sus estudios; sobre todo, para las empleadas de planta con horario de trabajo no establecido.

*Quería seguir estudiando pero la falta de dinero, la falta de tiempo; en aquel tiempo ¿a qué hora estudiaba? Ahora sí que trabajaba como una esclava, aparentemente me trataban bien pero no me respetaban mis derechos. De que en lugar de trabajar ocho horas trabajaba hasta doce o catorce horas; entonces, ¿a qué hora me da tiempo de estudiar? Y a parte, si se les dice [a los empleadores] quiero estudiar pues dicen ya no quiero tus servicios porque te quiero aquí como esclava, entonces ¿a qué hora estudio?<sup>117</sup>*

Otro de los aspectos nuevos en la ciudad es la interacción y encuentro con nuevos modelos y formas de relación. La ciudad ofrece, múltiples expresiones identitarias,

---

<sup>115</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>116</sup> Arias, Patricia, “Las migrantes de ayer y hoy”, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.42.

<sup>117</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

algunas de las cuales llegan a ser retomadas por las empleadas del hogar, en especial las más jóvenes.

*(...) ellas también buscan la forma de salir en la ciudad haciendo grupos además de que el único día de descanso, día de salida, es el domingo. Ese domingo normalmente algunas van a estudiar o algunas van a buscar, a dónde pasear, a dónde buscar o dónde formar grupos con quienes se identifican; entonces vas a encontrarlas en los parques donde andan grupos de hombres y mujeres que van así como creando una identidad. Hay algo muy chistoso en los parques porque en los parques te vas a encontrar a jovencitos que imitan cómo se visten los chavos en la ciudad, entonces los chavos de la ciudad que forman parte de la ciudad como los Emos (...) ellas para un poco identificarse y que no las discriminen o que la gente los vea como parte, ellas adoptan esas formas de vestimenta y entonces solitos como que se sienten incluidos y son excluidos totalmente, después de eso, de ese domingo, regresan a sus trabajos a hacer los mismo, ya quitan ese como disfraz digamos, se vuelven a poner ropa o el uniforme de trabajo, ya como diferente en las casas donde van a trabajar<sup>118</sup>.*

Los cambios en la identidad y papeles de género son procesos complejos que difícilmente pueden ser destacados sólo como positivos. Si bien es cierto que el empleo abre espacios fundamentales para la autonomía y empoderamiento, contradictoriamente se vive también la exclusión y discriminación. Las mujeres indígenas en la ciudad, *“transitan entre una cultura patriarcal que las somete y protege y otra, también patriarcal, que las rechaza por su origen étnico sin protegerlas como en sus comunidades de origen”<sup>119</sup>.*

---

<sup>118</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>119</sup> Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999, pp.44.

La identidad étnica e individual se construye también a partir de las representaciones sociales que se desarrollan fuera del colectivo, es decir, en una relación dinámica con las otras culturas. En este sentido el peso de la discriminación y los prejuicios en torno a su personalidad en la ciudad (considerando tanto la calle como el hogar donde laboran) tiene repercusiones importantes en los cambios identitarios de las mujeres indígenas, ya que confronta formas propias de mirarse como mujeres, jóvenes e indígenas.

Algunas de las transformaciones de las mujeres en el desarrollo de su trabajo significan el ocultamiento del origen étnico, buscan confundirse con el sector mestizo urbano abandonando el uso de la vestimenta tradicional y de la lengua<sup>120</sup>. Los desencuentros con la forma de vida en la ciudad se cristalizan en la confrontación de la realidad con las expectativas iniciales con las que las empleadas del hogar migran.

*Yo nunca vi que este trabajo fuera malo (...) cuando estaba en la comunidad yo veía que la gente llegaba vestida bien, muchas veces las chavas llegaban con su grabadora en brazos y a mí siempre me llamó eso la atención, y yo decía 'así voy a llegar yo'. Con sus maletas y este.... blancas, porque por ejemplo allí está la tierra y todo como que quemado por el sol y todo, siempre está uno ahí en el campo trabajando, cuidando animales, lo que sea pero nunca estamos en las casas. Y acá por ejemplo, siempre [las empleadas] están encerradas, nada más salen los domingos. Entonces cuando yo veía eso decía pues 'así yo quiero ser'. Entonces cuando llego a la ciudad pues ese era mi objetivo, o sea vestirme bien, mis calcetines, mis zapatos que era lo que más me llamaba la atención. Cuando lo veo, lo vivo, me doy cuenta de que hay toda una diferencia de las sirvientas con la sociedad<sup>121</sup>.*

---

<sup>120</sup> Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999, pp.44.

<sup>121</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

En ocasiones, esta situación deviene en la interiorización de la discriminación, en el rechazo a las costumbres y la identidad, lo cual puede traducirse en que no se reconozcan como indígenas.

*Empecé con otra persona que (...) no me pagaba, me explotaba. Con ella si había mucha discriminación en el aspecto de que yo era más morenita que ellos, entonces si era un cambio, un dolor muy fuerte pero ni modo, de principio si me lastimaba, mi autoestima llegó por los suelos, yo decía '¿por qué no fui de este color?, ¿por qué yo no tuve unos padres?, ¿o una familia?'<sup>122</sup>.*

---

<sup>122</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



## CAPITULO 4

### EL TRABAJO DOMÉSTICO, ¿ASUNTO DE MUJERES?

El trabajo doméstico puede definirse como “*el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana y cuya sede de producción en el hogar*”<sup>123</sup>. El trabajo doméstico, sea este remunerado o no, sintetiza la reflexión en torno a la división sexual del trabajo entre lo productivo y lo reproductivo, a la naturalización de la valoración diferenciada de lo público y lo privado y, finalmente a la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres en la sociedad.

#### 4.1. División sexual del trabajo: lo público y lo privado.

*La construcción sociocultural que visibiliza como esferas separadas el mundo privado del público, lo femenino de lo masculino, ha ido de la mano de la creciente desvalorización del ámbito doméstico y los trabajos reproductivos*<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> Goldsmith, Mary, 1992, citado en Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, Argentina, Clacso, 2002. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>

<sup>124</sup> Fernández y Sassen, 1995, citado en, “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres”, Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, en, Urrutia, Elena, (coord.)

La división sexual del trabajo establece espacios y tareas diferenciadas para hombres y mujeres en la familia y la sociedad. Como numerosas autoras han indicado<sup>125</sup>, esta ordenación social basada en un sistema de pensamiento patriarcal es uno de los pilares fundamentales para entender la desigualdad femenina en la sociedad en general.

El ámbito de lo público regido por los hombres, es el espacio productivo por excelencia ya que en éste se generan los “bienes comunes” para la sociedad. Por el contrario, lo privado refiere a las tareas reproductivas, mismas que son atendidas por mujeres en el ámbito de lo familiar. Éstas en general no perciben ninguna contraprestación económica en el desarrollo del trabajo doméstico. A diferencia de la “sociedad” como entidad abstracta e impersonal, la familia y el hogar es entendido como el ámbito de lo íntimo, donde se desarrollan los vínculos afectivos y amorosos necesarios para la existencia de las personas.

A diferencia del sector urbano, para el contexto rural e indígena la división espacial de las tareas no puede expresarse exclusivamente en términos de público y privado, lo anterior se explica por las características mismas de las actividades agrícolas. En las unidades campesinas minifundistas la participación de la mujer en las tareas productivas es fundamental<sup>126</sup>, sin embargo, éstas no son necesariamente reconocidas de igual valor a las realizadas por los hombres<sup>127</sup>. Al igual que en el contexto urbano, en el rural la atención y cuidado del hogar y sus integrantes es una actividad considerada exclusivamente femenina.

---

*Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.43-86

<sup>125</sup> Lamas, Martha, (Comp.) *El género: la construcción sociocultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1996.

<sup>126</sup> “Las mujeres indígenas son el pilar fundamental para el desarrollo de las comunidades de los pueblos indios. Su trabajo en la esfera familiar y fuera de esta es el elemento principal para la sobrevivencia y la continuidad de las culturas y sociedades indígenas. Sin embargo, esta participación no se reconoce socialmente como una aportación del desarrollo”. CDI, Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008, [http://www.cdi.gob.mx/index.php?id\\_seccion=609](http://www.cdi.gob.mx/index.php?id_seccion=609).

<sup>127</sup> Marroni, M. “Trabajo Rural Femenino y relaciones de género”, en Salles, Vania y González, Soledad, *Relaciones de género y transformaciones agrarias*, México, Colegio de México, 1995, pp.146.

La división sexual del trabajo se traduce por ello en asignaciones como en restricciones, siendo que tanto para las mujeres indígenas como para las no indígenas la participación en espacios tradicionalmente masculinos es limitado:

*En muchas de las comunidades indígenas los valores culturales y las costumbres confieren un papel marginal a las mujeres en la toma de decisiones y en el reparto de los bienes existentes. No participan en las asambleas comunitarias o lo hacen sin voto. No participan en los cargos dentro de la organización tradicional y no tienen derecho a la tenencia de la tierra<sup>128</sup>.*

#### **4.2. Papeles de género desiguales al interior del hogar.**

La división sexual del trabajo se traduce en roles diferenciados para hombres y mujeres dentro y fuera del hogar. Los papeles de género son interiorizados desde la infancia como “*verdades naturales*” e inamovibles<sup>129</sup>. A pesar de los profundos cambios que en las últimas décadas han transformado a la sociedad, los roles tradicionales continúan teniendo un peso importante en la cotidianidad del reparto de tareas dentro de las familias y hogares. Estos identifican al hombre como principal proveedor y autoridad frente a la mujer como gestora de cuidados, caracterizada por la dependencia económica y sumisión frente a las decisiones tomadas por el hombre.

En el caso de los pueblos indígenas, además de las tareas de cuidado del hogar, las mujeres tienen un papel fundamental como conservadoras de la tradición,

---

<sup>128</sup> CDI, archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008, disponible en: [http://www.cdi.gob.mx/index.php?id\\_seccion=609](http://www.cdi.gob.mx/index.php?id_seccion=609)

<sup>129</sup> Para mayor profundización de las implicaciones de la socialización diferenciada desde una perspectiva de género, ver Burin, Mabel “Ámbito familiar y construcción del género”, en Burin, Mabel (coord.) *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Argentina, Paidós, 1998.

lengua e identidad. Como otras autoras han destacado<sup>130</sup>, la reproducción de costumbres al interior de los hogares se vincula a un espacio de resistencia en un contexto nacional de no reconocimiento a las culturas originarias. Sin embargo, este rol de guardianas de la tradición representa numerosas contradicciones para la vida de las mujeres, ya que los cambios protagonizados por ellas son percibidos por sus familiares como una pérdida de la identidad colectiva<sup>131</sup>. En este sentido, las transformaciones en los papeles de género de mujeres y hombres indígenas se desarrollan en una tensión constante con los referentes de la costumbre, lo cual es importante a considerar en los cambios derivados de la migración a la ciudad de las empleadas del hogar.

Las dificultades para modificar estos patrones de género en la sociedad se explican ya que además de asignaciones específicas a espacios y tareas, los roles diferenciados son elementos fundamentales que conforman aspectos subjetivos de hombres y mujeres desde la infancia. Es decir, los roles son además de asignaciones externas, aspectos internos y conformadores de la identidad en sociedad. Ejemplo de esto es que el cuidado de la familia y el hogar continúan siendo socialmente considerados una parte *natural* del “deber ser” de las mujeres<sup>132</sup>. Lo anterior se sustenta en la creencia, de que éstas son portadoras de virtudes o habilidades naturales para el mantenimiento del orden del hogar y

---

<sup>130</sup> Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002.

<sup>131</sup> Respecto al debate en torno al reconocimiento de los derechos de las mujeres al interior de la reivindicación étnica destaca María Teresa Sierra. “Es en torno a las relaciones de género donde se cristaliza de manera nítida la necesidad de desarrollar una perspectiva crítica de las costumbres. Muchas prácticas reconocidas como costumbres resultan opresoras cuando atentan contra la integridad de las mujeres, tal y como lo revelan dramáticamente casos de violencia y maltrato doméstico. (...) Lo interesante es que son las propias mujeres quienes están elaborando esta mirada crítica de su cultura, de sus costumbres. Las demandas de las mujeres permiten mirar con transparencia los efectos negativos de un discurso étnico, que en aras de legitimar las costumbres, lleva a justificar prácticas discriminatorias y de violación de derechos. Se encuentra aquí uno de los problemas centrales de un discurso indígena esencialista”. Sierra, María Teresa, “Esencialismo y autonomía: paradojas de las reivindicaciones indígenas”, *Revista Alteridades*, México, núm. 7 (14), 1997, pp.139.

<sup>132</sup> Destaca Lagarde al respecto: “(...) el conjunto de actividades que realiza la madresposa para la supervivencia de los otros (es) ideológicamente sintetizado como función natural, derivada de los procesos fisiológicos y hormonales definidos genéticamente: pertenecientes a la esfera animal de los instintos” en, Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Postgrado, UNAM, 1997. pp119-120

familia. Traduciéndose además en consideraciones tales como que a diferencia de los hombres, son limpias, organizadas y amorosas etc.

Es decir, que las mujeres por el hecho de serlo son más aptas para el trabajo doméstico que los hombres. Esta afirmación es incluso compartida por las primeras, y de ahí surge la creencia extendida de que ante su ausencia en el hogar quienes mejor pueden realizar las tareas domésticas son otras mujeres, sean estas de la familia o no. Por lo mismo, la responsabilidad del mantenimiento del hogar continúa siendo asunto exclusivo de mujeres, lo cual puede constatarse en la relación entre la empleadora y empleada del hogar.

#### **4.3. Valoración desigual del trabajo doméstico.**

*El concepto de ama de casa improductiva era un subproducto de una nueva definición de trabajo productivo que valoraba la participación en el mercado y desvaloraba el trabajo no mercantil, actividad central en la vida de las mujeres<sup>133</sup>.*

La valoración social diferenciada a las actividades productivas frente a las reproductivas refleja un sistema de valor patriarcal productivista y masculinizado. Bajo esta división sexual del trabajo, las tareas de reproducción biológica y social no son valoradas como productoras de riqueza para la sociedad en general. “La

---

<sup>133</sup> (Folbre, 1991) en, Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.18.

*mayor parte del trabajo femenino, o sea la mayor parte del trabajo social, no es conceptualizado como tal*<sup>134</sup>. A diferencia del empleo extra doméstico, las tareas del hogar son actividades monótonas e interminables, que no tienen establecidos límites ni horarios fijos<sup>135</sup>. Por considerarse parte de lo personal, el trabajo doméstico realizado por mujeres sin remuneración es invisible y naturalizado, es decir es considerado como “no- trabajo”.

Por lo anterior, puede deducirse que la desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculada al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorgan el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación de la familia y el hogar.

Avanzar en el reconocimiento del trabajo doméstico como un elemento fundamental para el desarrollo de la sociedad a la par de productivo y público, es uno de mayores logros del movimiento de mujeres en México y el mundo. La reivindicación a favor de la transformación de la desigual división sexual del trabajo fue ampliamente sintetizado por eslóganes que reivindicaban “lo personal es político”. En este proceso por el reconocimiento del papel fundamental de las mujeres en la economía y bienestar de la sociedad, destaca

la recomendación general n° 17<sup>136</sup> de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) relativa a la “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el Producto Nacional Bruto”. Derivado de esta recomendación actualmente en México existen estimaciones que visibilizan la contribución del trabajo doméstico no remunerado en la economía nacional. En este sentido, según el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), durante el 2002 la contribución

---

<sup>134</sup> Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Posgrado, UNAM, 1997. pp119

<sup>135</sup> Lo cual es fundamental para entender las dificultades con las que se encuentran las empleadas del hogar en el establecimiento de límites precisos a las tareas y horarios de trabajo.

<sup>136</sup> Aprobada en el décimo período de sesiones, 1991.

del trabajo doméstico al PIB en México, fue de 21.6 por ciento, porcentaje equiparable a la industria manufacturera<sup>137</sup>.

#### **4.4. El trabajo doméstico y la doble jornada femenina.**

A partir de la década de los 80 del siglo XX<sup>138</sup>, la participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral formal aumentó de manera considerable. En 1970, 17 de cada 100 mujeres económicamente activas desarrollaban actividades económicas, mientras que para el 2002 el número se incrementó a un 35<sup>139</sup>.

Sin embargo a pesar del crecimiento de la participación de las mujeres en el sector formal del mercado de trabajo, éste continúa siendo considerablemente menor al de los hombres. Durante el 2006, el 40.7 por ciento de las mujeres de 14 años y más participaba en alguna actividad económica extra doméstica, frente a un 78.7 por ciento de los hombres de la misma edad<sup>140</sup>.

Estos datos muestran cómo se traduce la desigualdad de género en el mercado laboral; la participación de las mujeres se caracteriza por trabajos feminizados, con bajos ingresos y ocupaciones del sector informal, lo cual da lugar a un importante subregistro de las actividades económicas femeninas<sup>141</sup>.

La incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral hizo cada vez más irreconciliable el trabajo asalariado y el trabajo doméstico. El movimiento feminista consideró que la incorporación masiva al ámbito público productivo sería la clave

---

<sup>137</sup> INMUJERES, *Pasos hacia la igualdad de género en México*, México, 2007.

<sup>138</sup> La incorporación femenina al mercado laboral en el contexto de la crisis económica fue ampliamente documentado por García, Brígida, "Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México", en Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.87-121.

<sup>139</sup> Según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002. Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003, pp. 4.

<sup>140</sup> INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006. Segundo trimestre. Base de datos", en *Mujeres y hombres en México*, 2007.

<sup>141</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003, pp. 13.

para superar la inequidad de género. Por el contrario, las tareas y papeles al interior del hogar no sufrieron grandes modificaciones, por lo que la participación laboral extra doméstica de las mujeres visibilizó las contradicciones de la división público- privado y generalizó la doble jornada femenina<sup>142</sup>.

Los datos actuales que muestran la inversión de horas de trabajo diferenciada para hombres y mujeres en el interior del hogar resultan reveladores. Durante el 2002, en México los hombres dedicaron en promedio 11.4 horas semanales al trabajo doméstico, mientras que las mujeres dedicaron 43.8 horas. Un aspecto significativo de este estudio es que la participación masculina en el trabajo doméstico está relacionada con el nivel de escolaridad de éstos, siendo que los hombres que tienen mayores grados educativos invierten más horas al trabajo doméstico<sup>143</sup>. Si bien es cierto que algunos hombres realizan tareas en el hogar, éstas no son generalmente su responsabilidad. En la siguiente cita, lo sintetiza la autora: *“las mujeres realizan las tareas más pesadas y lo hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria. Los hombres también las realizan, pero de manera más superficial, y las tareas generalmente no constituyen una preocupación o responsabilidad permanente en sus vidas”*<sup>144</sup>.

No existen datos respecto al uso del tiempo femenino al interior de los hogares indígenas, sin embargo algunos aspectos como el nivel de ingresos ayudan a dimensionar las diferencias en las cargas de trabajo doméstico para las mujeres. Entre las mujeres ocupadas, quienes cuentan con menores ingresos invierten en

---

<sup>142</sup> Destaca en este sentido Brígida García: “ La lucha por la supervivencia que abarca tanto la satisfacción de necesidades con un presupuesto reducido en términos reales, como cumplir simultáneamente con las tareas domésticas y las actividades que se desarrollan fuera del hogar, representa jornadas laborales agotadoras para las mujeres debido a la escasa participación masculina en el terreno familiar”. García, Brígida, “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México”, en, Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.92.

<sup>143</sup> Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005.

<sup>144</sup> Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, Argentina, Clacso, 2002. pp. 3. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>



promedio 4 horas más que las de mayores ingresos, esto puede explicarse por la contratación de una empleada doméstica o por el uso de aparatos electrodomésticos que aligeran la carga de trabajo<sup>145</sup>. Con lo anterior se puede concluir que las mujeres de sectores más empobrecidos, entre los que se encuentran las indígenas, son quienes viven mayormente el peso de la doble jornada.

En este contexto, donde la doble jornada femenina es la generalidad para las mujeres urbanas, el papel del empleo doméstico adquiere una relevancia fundamental. Emplear a otras mujeres para realizar las tareas del hogar como limpieza, planchado, cocina y/o cuidado de otros miembros de la familia (como niños y ancianos) viene a trastocar la contradicción de la doble jornada de las mujeres empleadoras:

*Me ha aminorado [el trabajo], yo descanso en varios sentidos porque puedo realizar además el trabajo profesional que a mí me interesa; entonces, el que haya alguien en mi casa es una bendición<sup>146</sup>.*

Las empleadoras líderes de hogar, separadas, madres solteras o con miembros de la familia adultos mayores o enfermos, son quienes mayormente requieren de las empleadas del hogar ya que el trabajo extra doméstico para estas no es sólo un ámbito de desarrollo profesional sino una necesidad de subsistencia.

*Yo siempre lo he hecho más que nada por necesidad, no tanto por estatus. (...) si pudiera prescindir sería mejor, pero pues necesito ayuda; además yo soy mamá soltera tengo que atender la casa, al niño y salir a trabajar<sup>147</sup>.*

Sin embargo, el empleo doméstico es un mecanismo efectivo para superar la carga de la doble jornada sólo para algunas mujeres, ya que las de sectores más

---

<sup>145</sup> Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005, pp.34.

<sup>146</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>147</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

empobrecidos, entre los que podemos considerar a las indígenas, participan del mercado laboral gracias a que asumen este doble papel de proveedoras de ingresos económicos y reproductoras de las tareas domésticas. Lo anterior es observable en el caso de las empleadas del hogar de “entrada por salida”, quienes laboran en hogares de otros/as además de en los suyos. Esto resulta grave en el caso de las empleadas que son madres, que no en todos los casos tienen acceso a servicios de guardería o el apoyo de un familiar que cuide de sus hijos. En torno a esta contradicción señala una empleadora:

*Hay mucha distancia y ese es un tema bien fuerte. Te digo, se me hace muy cruel eso de que ella [empleada] cuidaba a mi hijo y su hija abandonada. Yo me sentía mal, no creas, me dolía así como decir ¡qué injusto tanta diferencia social!*<sup>148</sup>

Dicho esto, se puede señalar que el empleo doméstico se circunscribe en la propia contradicción de la desvalorización a las actividades domésticas realizadas por las mujeres, sean estas indígenas o no. Al ser estas tareas consideradas necesarias pero poco relevantes, invisibles pero siempre insuficientes, las empleadas del hogar confrontan en el ejercicio de su trabajo una contradicción de género basada en la feminización y desvalorización del trabajo doméstico; el bajo pago que perciben por su trabajo es sólo un ejemplo del efecto de lo señalado. La desvalorización del trabajo doméstico no es sin embargo cosa sólo de hombres, sino que las propias mujeres empleadoras quienes en otros momentos han realizado o realizan tareas en el hogar lo consideran una actividad necesaria pero poco gratificante. Dentro del movimiento de mujeres existe un desprecio generalizado por el tema del trabajo doméstico. La estrategia para contrarrestar la desigualdad fue definida por la participación femenina masiva en el ámbito público<sup>149</sup>. En este sentido, el espacio privado fue considerado un ámbito de “cautiverio”<sup>150</sup>.

---

<sup>148</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>149</sup> “En términos políticos se tradujo en la consigna: abolición del trabajo doméstico, como forma de liberación de las mujeres” Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista”

Con todo, en el caso de este estudio, las empleadas del hogar se reconocen como trabajadoras en el desarrollo de las actividades domésticas, socialmente aisladas y desvaloradas. Es decir, las mujeres acceden al mercado laboral en lo extra doméstico de sus casas pero al mismo tiempo, realizan su labor en el espacio privado de los empleadores. Es por ello fundamental redimensionar las interrelaciones entre ámbitos y actividades de lo familiar y trabajo de mercado en el que las empleadas del hogar se desarrollan como trabajadoras con derechos laborales limitados y no reconocidos.

#### **4.5. Empleadas y empleadoras en el desarrollo del trabajo doméstico.**

*Las condiciones actuales de trabajo doméstico son formas anacrónicas de explotación, caracterizadas por una relación de servilismo y agradecimiento con la patrona en el aislamiento de una casa cerrada. Esta servidumbre moderna reproduce antiguas formas de racismo y subordinación, afectando la vida afectiva y reproductiva de las trabajadoras.*<sup>151</sup>

Durante la colonia, el trabajo forzado que realizaban las mujeres indígenas, se vinculaba al servicio doméstico gratuito en las fincas o casa de los colonizadores y criollos<sup>152</sup>.

---

en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.24.

<sup>150</sup> Para profundizar respecto a los papeles de género traducidos a límites sociales y culturales desiguales para las mujeres, ver: Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Postrado, UNAM, 1997. pp. 162.

<sup>151</sup> Masson, Sabine, en López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

<sup>152</sup> Destacando el componente patriarcal durante la colonia, indica Sabine Masson, "La casa colonial patriarcal es mucho más que un hogar familiar, es un verdadero centro de poder, de control social y actividad económica en poblados todavía aislados y poco desarrollados. En este modelo de organización social, la principal fuerza de trabajo es compuesta por un gran número de esclavas y sirvientas que desempeñan una multitud de tareas que van desde cocinar y cargar agua hasta parir hijos y proporcionar servicios sexuales". López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

Con el proceso de asentamiento ciudadano de las clases sociales ricas del país, “se propagó la costumbre de llevarse a las mujeres indígenas a la ciudad para realizar trabajos domésticos”<sup>153</sup>. Como Freyermuth ha destacado para el caso de Chiapas, esta *costumbre* fue consolidándose como la forma en la que mujeres indígenas jóvenes se insertaron a la ciudad. A cambio de un lugar donde vivir, la niña o joven indígena debía realizar las tareas domésticas del hogar en la familia que la acogía<sup>154</sup>. En esta relación con un fuerte sesgo clasista, el sometimiento de las mujeres bajo deuda de residir en un hogar de una clase social “superior” a la propia, se traducían en complejas formas de explotación y abuso.

A pesar de los profundos cambios políticos y sociales en México, muchas de las relaciones sociales y laborales vinculadas al *servicio* de la mano de obra femenina indígena se mantienen en algunas de sus formas; las relaciones de corte paternalista en el desarrollo del empleo doméstico es ejemplo de esto. El paternalismo en un sistema de relaciones sociales y laborales caracterizado por un ejercicio de poder autoritarista, basado en decisiones arbitrarias e indiscutibles a la vez que en concesiones sentimentales. “*Las amas de casa les dicen que les hacen un favor al recibirlas pues, a cambio de trabajo, las educan, alimentan y refugian en un hogar “decente”*”<sup>155</sup>.

Como se destaca en el testimonio, el trabajo doméstico realizado por mujeres indígenas en la ciudad es entendido por como una relación afectiva, de apoyo mutuo y no necesariamente como un trabajo. El hogar como el espacio de lo íntimo condiciona las relaciones interpersonales y laborales de mujeres con orígenes socio culturales diferentes.

---

<sup>153</sup> López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

<sup>154</sup> Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, “Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.214

<sup>155</sup> Testimonio de Marcelina Bautista representante del CACEH en, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas y residentes en la ciudad de México*, México, CDHDF, 2007. pp.82

*(...) a uno se le hace un favor y la otra ve como [que] gracias a dios encontré trabajo, entonces a partir de ahí va a empezar no una relación laboral sino una relación que rebasa de lo laboral a la cuestión afectiva<sup>156</sup>.*

Para los actuales estudios de la mujer, el empleo doméstico representa una contradicción en tanto visibiliza que a la inequidad de género se le agrega las relaciones de poder (referidas a la clase social y origen étnico) entre mujeres. Dicho esto, la relación entre empleada y empleadora está inserta en una relación simbólica del poder que involucra referentes históricos y que se sustenta en imágenes estigmatizadas<sup>157</sup> sobre la identidad y derechos de las mujeres indígenas en las ciudades.

Las empleadas del hogar de clases sociales y origen étnico diferente al de las empleadoras confluyen en un espacio definido como exclusivamente femenino que las amas de casa tienen obligación de procurar.

*¿Qué es lo máspreciado que tenemos? Es la intimidad del hogar y nuestros hijos; los dejábamos en manos de unas desconocidas, Cristina, Luz, Estela, Perla, te dicen que vienen de San Pablito y tú nunca vas a San Pablito a ver si realmente viven ahí. Y así las metes en tu casa, y así las dejas. Yo he corrido con suerte generalmente, pero sí, sí, no es fácil<sup>158</sup>.*

En la relación entre empleadas y empleadoras intervienen la desigualdad de clase así como a prejuicios en torno a la personalidad de las indígenas. La conflictividad responde a la contradicción de una relación laboral o mercantil en el espacio privado tradicionalmente considerado de afecto e intimidad, en el que establecer los límites de horarios y tareas concretas resulta difícil. Como se indicó, el orden y

---

<sup>156</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>157</sup> “La discriminación está basada en el prejuicio y en el estigma. Implica un componente, el del desprecio, (...) que se manifiesta mediante a limitación del acceso a las oportunidades o la cancelación de la posibilidad de ejercer derechos”, en Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004. pp.39.

<sup>158</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

mantenimiento del hogar continúa siendo obligación de la mujer, sea esta la que realice las tareas domésticas o no. El siguiente testimonio es ilustrativo en este sentido: *“la casa es mi responsabilidad, si la muchacha no la cuida, tengo que buscar otra que lo haga”*<sup>159</sup>. Con esto se puede concluir que en la relación conflictiva entre empleada-empleadora se desarrolla un proceso de recomposición del papel femenino de la empleadora respecto a la responsabilidad del hogar; es decir, que en la supervisión del trabajo de la empleada, la empleadora está reconstruyendo y re-posicionando su papel de “ama de casa” impuesto por la sociedad.

#### **4.6. Apreciación del trabajo doméstico: encuentros y desencuentros.**

*Es un tipo de trabajo que involucra mucho más otro tipo de valores que tienen que ver con la confianza, el respeto, la responsabilidad, con la vida en familia. El trabajo en una oficina puede ser totalmente impersonal pero en una casa no puede ser impersonal porque la muchacha es testigo de cariño, amor, pleitos y festejos, y forma parte de las cosas buenas pero también está ahí cuando hay pleitos y gritos*<sup>160</sup>.

El vínculo simbólico entre las tareas domésticas para la reproducción del hogar y la relación de afectividad propias del espacio interpersonal e íntimo dificulta enormemente la identificación de la posición de la empleada del hogar al interior de la casa donde labora.

*La presencia de una mujer que no tiene ningún parentesco con los miembros del hogar y que desempeña sus actividades a cambio de un*

---

<sup>159</sup> Howell, Jayne, “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.24.

<sup>160</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

*sueldo, en efectivo o en especie, resulta una anomalía que hace evidente la contradicción respecto al trabajo doméstico*<sup>161</sup>.

En este sentido, puede afirmarse por el análisis de los testimonios, que la presencia de otra mujer residiendo bajo el mismo techo implica para las empleadoras una tensión que puede dar lugar a generar formas múltiples de señalización que permitan reproducir la distancia entre empleadas y empleadora o bien intensificar la supervisión del trabajo. Los focos de tensión que se identificaron fueron referidos a que por un lado, si las tareas no están bien realizadas (como por ejemplo que una prenda se maltrate) el esposo o hijos pueden llegar a reclamar a la mujer- madre por la falta de supervisión; por otro lado, la presencia de otra mujer (en este caso la empleada) puede significar la posibilidad de que existan relaciones sexuales extra matrimoniales. El siguiente apartado del grupo focal de empleadoras es ilustrativo en este sentido:

*P5: (...) No hay restricción alguna, ni el teléfono*

*P4: ¡Ni el marido!*

*P5: Bueno mientras tenga todo limpio, ¡en un momento dado puedes considerarlo!*

*P1: Yo sé de casos de muchachas que se quedan porque el señor es muy guapo y solo con verlo con eso se conforman*<sup>162</sup>.

Por el contrario en el caso de los hogares liderados por mujeres, las empleadoras no expresaron de manera tan reiterada la necesidad de definir la posición ni distancia de la empleada respecto a la familia, tampoco de las prácticas de supervisión de las tareas.

Generalmente, el trato que reciben las empleadas gira en torno a formas de relación contradictorias, es decir, en ser tratada como una “intrusa” o bien “parte

---

<sup>161</sup> En, Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989. pp.105.

<sup>162</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.

de la familia”. Por lo anterior, los valores que las empleadoras aprecian más de las empleadas es la honestidad y la confianza, se espera que ellas sean respetuosas de lo que sucede al interior del hogar y consideradas en relación a la situación familiar. Estos valores se privilegian en relación a las habilidades o experiencia en el desarrollo de las tareas domésticas propias del trabajo para el cual son contratadas las empleadas; es decir, se valora más la disposición que el trabajo en sí, lo cual representa una fuerte contradicción para garantizar una relación laboral empleada- empleadora donde los derechos de ambas sean respetados.

En este mismo sentido puede entenderse que las representaciones sociales y prejuicios en torno a la honestidad e inocencia de las mujeres indígenas rurales, fundamentalmente las más jóvenes, se traduzca a la preferencia de estas frente a las empleadas indígenas urbanas o no indígenas.

*(...) las empleadas indígenas aprenden las cosas, si te cuesta un poco de tiempo pero llegan siendo más nobles que esas que vienen por ejemplo de, yo les llamo las civilizadas, que vienen de Netzahualcóyotl, esas no las quiero. No, esas vienen muy maleadas. Prefiero una chica indígena aunque sepa que voy a batallar para que aprendan que a una de esas dizque ya están civilizadas de Netzahualcóyotl, no, esas vienen con muchas mañas<sup>163</sup>.*

Por otro lado, al tratarse las tareas del hogar de actividades múltiples con límites difíciles de identificar, la cuantificación de las tareas, el establecimiento de horarios, y la eficacia de las actividades que las empleadas del hogar realizan al interior de la casa donde laboran no son generalmente señaladas al momento de la llegar a un acuerdo verbal entre empleada y empleadora.

En este sentido, al considerarse parte de una relación de apoyo mutuo donde la relación interpersonal prima por encima de la laboral, uno de los principales

---

<sup>163</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.



conflictos que señalan las empleadas es la solicitud de “favores” por parte de las empleadoras.

*Entra uno y ya te dicen vas a hacer esto y dice uno perfecto, pero ya tiene uno tiempo, como dos meses empiezan a decir ‘no seas malita, ayúdame a hacer esto’ y dice uno pues sí pero viendo que ya pasa el tiempo y sigue y sigue entonces es cuando dice ‘no, porqué’. Y uno con miedo porque si le digo así y si me corre; uno con el miedo [de] si le contesto a la señora que eso no estaba en el trato, yo sí la verdad siempre he tenido ese miedo que me corran y yo necesito el trabajo<sup>164</sup>.*

Esta situación se presta al abuso ya que las tareas para las que fueron contratadas van aumentándose sin que suceda lo mismo con la retribución, aunque para algunas empleadoras los favores son parte de la “consideración” que las empleadas deben de tener con relación al trabajo. Contrastemos la visión de la empleadora respecto al mismo tema:

*Las cosas se complicaron después cuando era ama de casa y yo estaba permanentemente en casa, había más supervisión evidentemente más trabajo: que había bebes, que había niños, el trabajo se hace mayor. Pero no es un sentido de que la casa se haga más grande, la casa es siempre el mismo espacio pero más bien la demanda de favores o de lo que tiene que hacer<sup>165</sup>.*

La dificultad para verbalizar aspectos como la eficacia respecto a las tareas domésticas son un elemento de tensión entre empleadas y empleadoras, las exigencias en torno a la calidad de las tareas se relacionan con la responsabilidad de las propias empleadoras en el mantenimiento del orden del hogar. Esta tensión

---

<sup>164</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

<sup>165</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

que se relaciona con la satisfacción de los estándares de calidad y es uno de los principales desencuentros que puede da lugar al término de la relación laboral.

*R: Especialmente fallan mucho con el aseo de los baños y de la cocina, que son áreas como muy ocupadas y en donde como que hay que trabajar más. Entonces sí les digo aquí hay que hacerle así.*

**P: ¿Cómo se resuelve este tipo de conflictos cuándo se dan?**

*E: Pues si tienen actitud lo resuelven haciéndolo como se les pide que se haga y cuando reinciden yo vuelvo a insistir ‘oye, así no se hace, te acuerdas que yo te dije tal’. Y si lo vuelven a hacer y para mí si es algo importante, (...) ya pongo un límite, ‘mira, yo te dije esto y tú no lo has hecho, te pido por favor y por última vez que lo hagas, si no, dime que no lo vas a hacer para ver qué voy a hacer yo’, y ya en ese momento como que ya en serio corrigen, ya cuando ven una actitud ya de toma de decisiones de tú no, pues voy a ver quién sí<sup>166</sup>.*

La comprensión del empleo doméstico y las relaciones laborales que devienen de este como una relación entre mujeres<sup>167</sup> basada en la afectividad y apoyo mutuo se presta a formas paternalistas de relación entre empleadas y empleadoras, que se traducen en no reconocer ni reconocerse como trabajadora con derechos y obligaciones.

---

<sup>166</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>167</sup> “Este trabajo se basa en una relación entre dos mujeres y gira en torno a la realización de tareas asignadas al género femenino. Se podría cuestionar la repercusión de este hecho: si sirve de base para la identificación mutua o para el conflicto. En relación a este punto, conviene recordar que la empleada doméstica y la patrona pertenecen a clases sociales, y a menudo a grupos étnicos y generacionales, distintos. Por lo tanto, cada una tiene actitudes y valores diversos frente al trabajo y las personas involucradas. Estos elementos incidirán en el comportamiento de ellas, agregándose a los procesos psíquicos que, sin duda, desempeñan un papel”, en, Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) Trabajo, poder y sexualidad, México, Colegio de México. 1989. pp.105.

Como destaca Connie López para el caso de las mujeres indígenas en Chiapas<sup>168</sup>, empleadas y empleadoras toman partido y se entrometen en las vidas privadas de una y otra. Las últimas otorgan un tratamiento infantilizador a las primeras y consideran que requieren de los consejos y límites sociales e interpersonales; a menudo las empleadoras consideran que deben ser guardianas del buen comportamiento en la ciudad o educadoras de las empleadas del hogar, especialmente las indígenas y las más jóvenes.

*Tuve una que venía de Puebla, no me acuerdo de qué pueblo que también duró una semana y le dije adiós. Ella sí, cuando se comunicaba con otras personas hablaba en su... cómo se llama, en otra lengua indígena. Y a ella sí la corrí. Duró una semana<sup>169</sup>.*

En el caso de las niñas trabajadoras, la relación emocional es un aspecto todavía más complejo ya que se establece un vínculo afectivo contradictorio para la niña así como para la empleadora.

*Muy de recién casada me tocó un chica, era indígena, no tenía apellido, cuando hicieron el censo tuvimos que inventarle un apellido, me parece que era otomí, y esta si me llego llena de piojos; entonces bueno fue desempiojarla, me la mandaron en un costal, esa era la ropa que traía puesta, un costal, un agujero para la cabeza otros a los lados sacaba los bracitos la inocente criatura, tenía como 14 años<sup>170</sup>.*

Generalmente, de manera más evidente en el caso de las jóvenes, las empleadas conceden a las empleadoras y sus familias un papel central en la definición de sus decisiones de vida. En este sentido está presente en el imaginario de las

---

<sup>168</sup> Los estudios que han analizado las relaciones entre empleadoras y empleadas indígenas en el desarrollo del empleo doméstico son pocos, destacan los realizados en Chiapas y Oaxaca, si bien es cierto que estos contextos no son equiparables al Distrito Federal, los hallazgos son valiosos en tanto apuntan aspectos como la migración femenina y la desvalorización de la identidad indígena como factores clave de análisis en las relaciones interétnicas que devienen del servicio doméstico.

<sup>169</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>170</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

empleadas las referencias a mujeres que pasaron la vida dedicadas al cuidado de niños y hogar ajeno sin haber creado su propia familia. Al reiterar que las empleadas del hogar son parte de la familia, éstas últimas se entregan rebasando los límites laborales y por la relación de afecto y amistad que las une a las empleadoras. Esta situación puede ponerlas en una clara desventaja, ya que el trabajo forma parte entonces de una relación de apoyo solidario más que a un empleo y dificulta la negociación de mejores condiciones laborales para ambas.

*(...) yo creo que nos hemos vuelto amigas, más allá de la relación laboral y eso suele ser un arma de dos filos, el trabajar con amigas, porque muchas veces pues ya empieza a haber abuso de confianza, hay veces que ya es más difícil por ejemplo un regaño o una llamada de atención sobre algo que no está haciendo bien o lo que sea<sup>171</sup>.*

El control de la sexualidad femenina bajo el discurso de la protección se refleja en el hecho de que las empleadoras ven con malos ojos que las empleadas (fundamentalmente quienes laboran de planta) tengan novio o deseos de formar una familia.

*La patrona con frecuencia utiliza un discurso maternal de cuidado de la empleada, que le permite decidir sobre sus tiempos, recursos materiales, deseos e intereses, incluso sobre su vida reproductiva, obstaculizando y violentando sus derechos reproductivos bajo el argumento de un cuidado amoroso ambiguo y utilitario<sup>172</sup>.*

Desde el punto de vista de las empleadoras, una relación de noviazgo puede representar que la empleada decida dejar el trabajo o bien que quede embarazada implicando un gasto extra para la familia que la emplea. Esta supuesta protección vulnera los derechos sexuales y reproductivos. Pero por otro lado responde también a una situación generalizada en la que numerosas empleadas del hogar

---

<sup>171</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>172</sup> López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito 2007.pp.14.

se convierten en madres solteras. Es evidente que la ausencia de la paternidad responsable no es un hecho exclusivo de este sector de población, sin embargo es importante señalar que por las propias características del empleo en el hogar (fundamentalmente el de planta) donde las relaciones interpersonales se desarrollan sólo los domingos facilitan el desarrollo de noviazgos o encuentros sexuales más informales. Es importante señalar que en el caso de las empleadas del hogar de planta más jóvenes el acceso a conocimientos sobre sexualidad y métodos anticonceptivos es limitado.

*(...) esta parte de afectividad que muchas veces tienen las trabajadoras del hogar, están encerradas en una casa, cada vez que salen no tienen una pareja para convivir o no tienen, o cada 8 días se van a ver (...) entonces muchas veces está cultura de bueno los hombres te embarazan, te dejan y se van. Muchas de las veces las trabajadoras viven eso, además de no conocer toda esta parte de la salud sexual y los derechos reproductivos hace también que las chavas no se sepan cuidar, y tienen hijos ¿no? sin quererlo pero que va a representar bronca laboral también, (...) se van a esconder su pancita, van a estar reprimidas porque están embarazadas para no perder el trabajo, no les dicen a las señoras, siguen trabajando, siguen haciendo trabajo pesado, a los 6, 7 meses la señora se enteró entonces simplemente le dices ¿sabes qué?, te vas a tu tierra a aliviarte, te espero, a veces no las esperan, cuando llegan ya perdieron el empleo es también lo que enfrentan ellas (...) otras clandestinamente abortan, otras buscan la manera con tal de no perder el trabajo, ellas toman cualquier cosa para poder seguir en el trabajo, a lo mejor no lo debería de decir pero es justamente esta realidad que viven las trabajadoras del hogar, se van con alguien que las aborte y si no las abortaron bien tienen broncas, otras simplemente por no tener para ir a un hospital a aliviarse lo hace una partera y las dejan mal, o se murió su hijo o ya las dejaron mal, le afectaron<sup>173</sup>.*

---

<sup>173</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

Es además importante señalar que muchas empleadoras se convierten en referentes fundamentales y positivos para las empleadas, ya que trascendiendo la relación laboral se generan situaciones diversas donde las empleadoras pueden apoyar, aconsejar o ser un referente para las empleadas del hogar.

Estos aspectos se refieren a diferentes planos que van desde relaciones más horizontales, como el hecho de considerarse amigas, incluso ser la madrina de sus hijos, hasta apoyos y concesiones relacionados con el paternalismo así como la responsabilidad sentida por las empleadoras.

El apoyo y asesoría para ampliar las expectativas laborales, mediante el estudio, por ejemplo, es uno de los ámbitos que las empleadas del hogar valoran más positivamente. Las empleadoras que facilitan el acceso a la educación, a la resolución de conflictos (como puede ser el de la violencia intrafamiliar) o a la permanencia en el trabajo de planta junto con sus hijos son consideradas por las empleadas como “buenas personas”, con ellas se establecen fuertes lazos emocionales y un sentimiento de agradecimiento que en ocasiones favorece la permanencia en este empleo a pesar de que la remuneración económica sea menor.

Prácticamente todas las empleadoras afirmaron haberse sentido identificadas con las empleadas en algún momento de su vida. La principal identificación fue su condición de género en tanto mujeres y madres. Un elemento que las empleadoras reconocieron fue su identificación en el esfuerzo por la superación de las empleadas.

*Compartimos muchas cosas como mujeres, el rollo de hacernos a veces más cargo de los hijos o de asumir responsabilidades; de no exigir a la pareja hacer una relación más igualitaria o un trato (...) sí hay mucha*

*identificación en algunos puntos, con las distancias sociales porque esas son inevitables, pero como cosas de género, por supuesto que sí*<sup>174</sup>.

Las empleadoras de orígenes humildes que lograron a través de la educación su profesionalización así como las empleadoras líderes de hogar (bien por ser madres solteras o separadas) son quienes se mostraron más sensibles a la relación de iguales con las empleadas. Estas últimas ven en las empleadoras un modelo más cercano a su realidad, que brinda el apoyo y solidaridad necesaria para alcanzar sus metas educativas, personal y profesionales.

*Me identifico en cuanto a que somos mujeres y los hijos y todo, pero más allá de eso no. Somos muy diferentes*<sup>175</sup>.

Las mujeres que mostraron mayor distancia con respecto a la identificación con las empleadas fueron las empleadoras que residen con sus parejas o hijos, para quienes el trabajo de las empleadas del hogar es determinante para garantizar su posición de madre y esposa ante los otros miembros de la familia así como de la sociedad.

Un aspecto importante de señalar es que en los testimonios no se observó un cambio generacional en el tratamiento a las empleadas, lo que significa que las empleadoras más jóvenes no necesariamente fueron quienes se consideraron más cercanas a las problemáticas de las empleadas ni proclives al reconocimiento de sus derechos como trabajadoras. En este sentido cabe señalar que algunas prácticas discriminatorias como la restricción a comida fueron considerados “normales” en tanto era una práctica observada en sus hogares cuando fueron niñas.

Fue relevante observar que en algunos casos el origen étnico, es decir, que la empleada sea indígena resultó un factor significativo respecto al grado de

---

<sup>174</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>175</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

identificación entre mujeres, este tiene que ver con estilos y condiciones de vida divergentes pero también a relaciones de desigualdad basadas en prejuicios sobre las mujeres indígenas como pobres e ignorantes. Al preguntarle a la empleadora respecto a las expectativas de vida de la empleada del hogar que contrata ésta indica: *“Ella no tiene proyectos ahorita, lo que le urge es como aprender a leer y ya. Porque ella sabe que tiene que sacar adelante a sus hijos y que este trabajo, como ella es muy grande, como que es bueno para ella porque en ningún sitio le van a pagar lo que le pagan por lo que sabe, que es nada”*<sup>176</sup>.

---

<sup>176</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.



## CAPITULO 5

### VIOLENCIA DE GÉNERO EJERCIDA EN CONTRA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>177</sup>, considera ésta como “*cualquier acto u omisión que cause daño o sufrimiento emocional, físico, económico o sexual —incluso la muerte— tanto en el ámbito privado como en el público*”<sup>178</sup>. La violencia de género es ejercida en todos los ámbitos de la vida y está basada en el sometimiento, discriminación y control de las mujeres cualquiera que sea el estrato socioeconómico, ya que fomenta que se *perpetúe la subordinación femenina*<sup>179</sup>, afectando la libertad, dignidad, seguridad e intimidad de las personas.

Dicha ley fue aprobada por la Cámara de Diputados en febrero de 2007. En diciembre del mismo año, la Asamblea Legislativa del DF aprobó La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal<sup>180</sup>. Ambas legislaciones son un paso importante en términos de armonización con los tratados internacionales<sup>181</sup>, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).

Según la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) realizada por el INEGI en 2006, el 67 por ciento de las mujeres

---

<sup>177</sup> Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de febrero de 2007.

<sup>178</sup> INMUJERES et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.

<sup>179</sup> INMUJERES, “Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre”, México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>180</sup> Publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 29 de enero de 2008.

<sup>181</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008.

mexicanas de 15 años y más declaró haber sufrido al menos una situación de violencia, ya sea en el ámbito comunitario, escolar, laboral, en el familiar y de pareja<sup>182</sup>.

La incidencia de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal en el 2006 afectó a 733 612 mujeres mayores de 12 años. La capital se encuentra entre las 10 entidades con mayor incidencia de violencia contra las mujeres, ya que 71.3 por ciento de las encuestadas señalaron haberla vivido. La principal forma de violencia es la emocional (33.7%), seguida por la económica (24.3 %), física (10.9 %) y sexual (6.5 %) <sup>183</sup>.

En relación al ámbito laboral, un 29.9% de las mujeres de 15 años y más que trabajaron durante el año anterior a la entrevista declararon haber vivido algún tipo de violencia por parte de jefe inmediato, superior o compañero<sup>184</sup>. El 24 por ciento de estas mencionaron *“haber sufrido inequidades de salario con respecto al hombre para un mismo nivel, petición de prueba de embarazo, menores oportunidades de ascenso, despidos o disminución del salario por embarazarse, por su edad o estado civil”*<sup>185</sup>. Mientras que el 12 por ciento declararon *“haber padecido acoso laboral o sexual, es decir, humillaciones, insinuaciones o propuestas sexuales, menosprecio, manoseos, agresiones físicas, relaciones sexuales obligadas y represalias por no haber accedido”*<sup>186</sup>.

Durante el 2006, Yakin Ertürk, Relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, destacó en su informe a México que, *“las mujeres que no tienen acceso a las autoridades estatales ni pueden recurrir a la ley en condiciones de igualdad –principalmente las migrantes indocumentadas, las*

---

<sup>182</sup> INMUJERES et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.

<sup>183</sup> Datos retomados de CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 577. basado en información de INEGI, Principales resultados: análisis de la población ocupada de 12 años y más, *Censo de población y vivienda, 2000*.

<sup>184</sup> INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*. México, 25 de noviembre de 2007.

<sup>185</sup> Ídem.

<sup>186</sup> Ídem.

*indígenas y otras mujeres marginadas – sufren niveles de violencia particularmente altos*<sup>187</sup>.

En relación a los datos existentes sobre violencia en mujeres indígenas, la ENDIREH destaca que el 32.6 por ciento de las mujeres HLI en el país declararon haber vivido algún tipo de violencia; un 26.4 por ciento declaró haber vivido violencia emocional, el 17 por ciento económica, 10.8 por ciento física y el 6.1 por ciento sexual<sup>188</sup>. Estos datos significativamente menores al promedio nacional pueden explicarse en dos sentidos, el primero es el subregistro derivado del criterio de la lengua hablada para la identificación de mujeres indígenas, el segundo puede referirse a la negación y/o normalización de la violencia por parte de las encuestadas.

Los siguientes datos dan muestra de la persistencia de los roles tradicionales de género así como de la normalización de la violencia en la vida cotidiana entre las mujeres indígenas. Cerca de 75 por ciento de las mujeres HLI a nivel nacional opinaron durante el 2003 que una buena esposa debe obedecer a su pareja, un 84 por ciento que el hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia, y 29 por ciento que el marido tiene derecho de pegarle si no cumple con sus obligaciones. El 47 por ciento considera además que los padres tienen derecho de pegar a los hijos como una medida de corrección, “si estos se portan mal”<sup>189</sup>.

### **5.1. Episodios de violencia de género en el desarrollo del empleo doméstico.**

---

<sup>187</sup> Yakin Ertürk, *Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la violencia contra la Mujer*, Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Adición Misión a México, Comisión de Derechos Humanos, 62° período de sesiones, E/CN.4/2006/61/Add. 4 del 13 de enero de 2006, Párr. 19.

<sup>188</sup> Cruz, Guadalupe, *Mujeres indígenas, es su vida suma de agravios*, CIMAC Noticias, México, consultado el 20 de julio 2008, disponible en:

<http://www.cimacnoticias.com/site/08033101-Reportaje-Mujeres.32581.0.html>

<sup>189</sup> INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.105

Según estudios realizados en países latinoamericanos<sup>190</sup>, la violencia en el contexto laboral es una de los abusos más generalizados para el caso de las empleadas del hogar. La hostilidad en el medio de trabajo aunado a episodios de violencia verbal, emocional, económica y sexual vulnera el derecho a la libertad, la identidad y autoestima de las empleadas del hogar. Además, por tratarse de espacios privados e íntimos, las empleadas son vulnerables a las situaciones de violencia y abuso generalmente invisibles, tal y cómo señala una empleadora, *“otro problema es que es un trabajo de puertas cerradas, es muy difícil que haya situaciones de denuncia por posibles maltratos por parte de vecinos, es difícilísimo identificar casos de explotación, abuso o maltrato a puertas cerradas”*<sup>191</sup>.

#### **5.1.1. Hostilidad y discriminación: “Somos iguales pero somos diferentes”.**

*Yo siempre pienso que, como dicen, ‘somos iguales pero somos diferentes’. Nunca va a haber un trato más allá porque desgraciadamente estamos en un país que yo tengo el dinero, tengo el poder y surge un poquito de discriminación, bueno un mucho de discriminación porque ‘eres mi empleada’, bueno ahorita se está usando mucho el término empleada pero antes, ‘eres mi sirvienta y como eres mi sirvienta –o, como vulgarmente nos decían las gatas-, pues te tratamos como queramos’, surgen muchas cosas que no van de acuerdo, desgraciadamente es de los estratos sociales que siempre hemos estado nosotros como empleados, ‘tú vas hasta allá abajo, tú eres la sirvienta, te humillamos y todo’*<sup>192</sup>.

El maltrato en el desarrollo del trabajo es expresado por situaciones múltiples que reflejan la distinción y señalización de las empleadas del hogar al interior del hogar donde laboran. La separación en los espacios, como el comedor o los baños, de

---

<sup>190</sup> CONLACTRAHO, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz, Bolivia*, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

<sup>191</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>192</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

utensilios como platos y cubiertos, así como la restricción del uso de aparatos, algunos ejemplos:

*Ahí no podíamos comer de lo que ella comía, nosotros comíamos diferente (...), ahí no teníamos permiso de ver televisión ni de escuchar música, ni de platicar entre nosotras durante el día que estábamos trabajando, no teníamos derecho. No teníamos permiso de usar el lavadero para lavar nuestra ropa en la semana, solo los sábados, y cuando terminábamos de lavar nos decía 'cuando terminen de lavar sus garras', así nos decía ella, 'por favor me limpian bien el lavadero con cloro', o sea nosotras como empleadas no teníamos derecho a agarrar nada, si queríamos un refresco teníamos que comprarlo nosotras, si ella veía que usáramos una jarra de ella nos decía que la tiráramos a la basura porque todo para comer nosotros era desechable, si ella veía que usáramos un traste de ella lo tiraba ella misma o lo rompía<sup>193</sup>.*

Esta situación de hostigamiento y maltrato hacia las mujeres indígenas es más evidente en los casos en los que hay más de una empleada del hogar, donde el origen étnico determina en ocasiones un trato diferenciado a ambas, así lo señala el siguiente testimonio:

*una chava [empleada del hogar] que conocí donde una vez trabajé, no era indígena y la señora la trataba bien, la llevaba a comer al restaurante con ella, la llevaba a pasear, al club y a todo, en cambio a nosotras no, nos dicen quédate o así. Me tocó una vez con una señora que me decía ponte otra ropa, esa ropa se te ve mal, o sea como que a nosotras nos tratan más mal ¿no? por ser indígenas yo creo, si porque a las que son de aquí de México pues no, las tratan bien, hasta las llevan a comer al restaurante con ellos y a nosotras no, o a nosotras nos dejan ahí encerradas y te comes esto, te comes lo otro y ya. Sobre todo nos maltratan por tu color de piel,*

---

<sup>193</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*nuestra forma de vestir, de hablar porque hay unas que no han aprendido bien el español y no les sale bien y se burlan de ellas o hasta repiten las palabras que ellos dicen, y sí como un maltrato hacia las mujeres indígenas*<sup>194</sup>.

Como se indicó arriba, algunos prejuicios reproducen la necesidad de señalar la diferencia entre la empleada y la familia. La distancia en la posición social<sup>195</sup> se remarca a partir de formas diversas, que sin embargo no son generalizables a todos los hogares que emplean mujeres.

*Cuando tengo visitas o alguna cena en esos días ella si usa el uniforme. Creo que el uniforme puede ser bueno para ambas partes porque la muchacha no tiene que comprarse ropa y su ropa puede usar únicamente los días que esta fuera de la casa, y para la empleadora también porque está vestida, digamos, con el decoro suficiente para hacer el trabajo*<sup>196</sup>.

Algunas de las señalizaciones vinculadas al estatus social de la familia empleadora se hacen evidentes en contextos concretos, como por ejemplo durante la llegada de visitantes a la casa o incluso en lugares como zonas residenciales, donde hay que mostrar “que funcionan de acuerdo al lugar”. El uso del uniforme<sup>197</sup> es interpretado por la mayoría de las empleadas entrevistadas como actos de discriminación que profundizan en la división empleada-empleadora.

---

<sup>194</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>195</sup> El “servicio doméstico es una reafirmación continua de la posición social del empleador o empleadora, frente a sí mismo y frente al exterior”, Bonfil, Paloma *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 130.

<sup>196</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>197</sup> Respecto a los significados del uniforme como expresión de posición social ver Barring, Maruja, *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2001, pp.39

*Cuando salía yo con mis uniformes se me quedaban viendo, decían, ‘no, pues está es la chacha’ y yo como que me sentí muy incómoda cuando vi y me di cuenta de lo que era, para ellos [sic] te ven poca cosa, la chacha<sup>198</sup>.*

No importando la edad de la empleada ni la empleadora, a menudo se impone el tratamiento de *muchacha* vs. *señora*. La empleadora establece las jerarquías entre ambas mediante el lenguaje con el que se refiere a la empleada; *“la patrona usa vocablos informales como “muchacha” o “tu”, con la empleada sin tomar en cuenta su edad, pero insiste en que la sirvienta le responda con títulos como “doña” o “usted” cuando le hablan<sup>199</sup>*. Un aspecto reiterado durante las entrevistas y que habla de la normalización del trato a la empleada como propiedad es el uso constante de “mi empleada/muchacha”.

La señalización de las distancias entre empleadas y empleadoras se traduce incluso en la interiorización de las relaciones de sumisión impuestas, tanto que en hogares con relaciones de mayor horizontalidad las empleadas del hogar pueden llegar a sentirse incómodas, reiterando su interés por mantenerse separadas de la vida familiar, como por ejemplo, comer en la cocina cuando se las invita a pasar al comedor.

*(...) una trabajadora va a decir ‘no soy incluida’, por el hecho de que ‘no soy gente de ciudad’, también como que se auto discriminan, lo que hace que todavía sean más relegadas<sup>200</sup>.*

### **5.1.2. Violencia emocional.**

*Violencia emocional, es todo acto que realiza una persona contra otra para humillarla y controlarla. Este tipo de violencia se puede producir mediante intimidación, amenazas, manipulación, humillaciones, acusaciones falsas, vigilancia, persecución o aislamiento. La violencia verbal, es una de las*

---

<sup>198</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>199</sup> Howell, Jayne, “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.24

<sup>200</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

*manifestaciones de la violencia emocional. Se da cuando una persona insulta, ofende o dirige palabras mortificantes a otra*<sup>201</sup>.

Recibir nombres despectivos por las tareas que realizan o bien por el origen étnico repercute en la autoestima de las empleadas del hogar, las hace sentir menos, en ocasiones a avergonzarse del trabajo que realizan y su identidad.

*Todo el tiempo me gritaba, todo el tiempo me humillaba, decía que tenía SIDA, que era una porquería de persona, me trataba de lo peor. Les decía 'patéale, escúpele' a las niñas les enseñaba la señora. Entonces le dije 'ya no aguanto señora, renuncio, me voy, pierdo todo, no importa', decía 'hasta cuando yo quiera, hasta cuando yo quiera te vas a ir'*<sup>202</sup>.

Algunas otras situaciones de violencia emocional se relacionan con el aislamiento, incluso encierro de las empleadas que laboran de planta. Algunas de ellas no tienen permiso de salir de la casa y en ocasiones no tienen con quién interactuar, hablar y socializarse. A las empleadas más jóvenes que se insertan por primera vez al empleo y a la ciudad el aislamiento las hace vulnerables, algunos testimonios indican incluso el temor a salir a la calle por desconocer cómo moverse en esta.

***P: ¿Alguna vez te has sentido discriminada o humillada en tu trabajo?***

*R: En ese trabajo sí porque cuando iban de compras o que tenían que salir no me decían ni a dónde iban, o a qué horas iban a regresar si se iban a una fiesta, no me decían vamos a salir o te encargamos la casa, o comes porque no vamos a comer aquí, ni me tomaban en cuenta y era eso lo que me molestaba*<sup>203</sup>.

---

<sup>201</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>202</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>203</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



Basado en una relación de agradecimiento y apoyo mutuo en lugar de en una relación laboral, las exigencias de mejoramiento de las condiciones laborales de las empleadas del hogar son interpretados por algunas empleadoras como abusos. El acceso a la información respecto a los derechos de las empleadas puede llegar a ser interpretado como una amenaza y tomarse represalias en su contra.

***P: ¿Con quién de la casa tú hablas de tus condiciones laborales? Por ejemplo lo que tiene que ver con tu pago, tus salidas, tus vacaciones***

*R: Pues con la señora, pero te digo que mejor se molestó y hasta me puso más trabajo, primero no me ponía nada pero ya cuando le dije 'fíjese que yo voy a este centro de apoyo' y le di el folleto para que lo leyera, como que se enojó y me dijo que quería hablar conmigo, yo dije pues ¿ahora que hice?, y ya me dijo que ella no estaba de acuerdo, que no me iba a pagar seguro, que no me iba a pagar nada porque qué tal que ni iba a durar ni nada y todo eso. Además le he querido decir que me aumente mi sueldo pero a la vez me da como miedo porque qué tal si me baja el sueldo en vez de que me lo aumente, no pues me va a decir mejor vete o cualquier cosa que pueda pasar, por eso no me atrevo a decírselo<sup>204</sup>.*

### **5.1.3. Violencia económica.**

*Violencia económica o patrimonial, es aquella que está dirigida contra bienes y pertenencias, por ejemplo: destruir ropa, esconder la correspondencia o documentos personales, despojar del salario, vender o destruir los enseres domésticos, en fin, que se disponga de los bienes sin consentimiento del dueño o dueña de los mismos<sup>205</sup>.*

---

<sup>204</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>205</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

Durante los testimonios de las empleadas del hogar destacan diferentes situaciones relacionadas con este tipo de violencia; episodios donde la ropa de las empleadas ha llegado a ser tijeretada o las pertenencias han sido retenidas ante el conflicto de un despido o salida repentina del trabajo. Sin embargo, uno de los elementos más señalados en relación a esta violencia refiere al despojo del salario. Medidas tales como los descuentos (por diversas razones entre las que se señalan haber maltratado algún objetos del hogar) o bien prácticas como dejar a deber parte del sueldo. Como varios testimonios han señalado, la situación de la economía familiar de los empleadores repercute de forma directa en las empleadas, las dificultades económicas pasan a establecerse como un argumento para evitar la discusión en torno al mejoramiento salarial en relación al trabajo.

*Cuando uno empieza a decir ‘es que es mucho trabajo y es que yo necesito ganar más’, pues se ponen como que ‘cómo una empleada del hogar va a decir cuánto quiere ganar’, de a cuando o sin saber cuál es tu situación. Porque muchas veces te dicen, ‘es que tú no sabes cuál es nuestra situación económica, al señor no se le paga bien y no sé qué’. Entonces a veces ellas tienen la idea de que nosotras no necesitamos mucho dinero, basta con que nos den a lo mejor mil pesos porque como no pagamos renta, pasaje ni nada de eso, ahí comemos, ahí dormimos, ahí hacemos todo (...) muchas veces las empleadoras desconocen cuál es la situación de sus empleadas del hogar<sup>206</sup>.*

En otras ocasiones, los episodios de violencia se trasladan al plano de considerar que el patrimonio de la empleada no es producto de su trabajo sino de la “ayuda” que las empleadoras han dado, tal y como muestra el siguiente testimonio:

*Apenas conocí a una muchacha que trabaja en casa por ahí en Tlalpan y cada 15 días manda dinero a su ranchito, entonces le comenta a su empleadora que ya había comprado varias vaquitas desde que había*

---

<sup>206</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*entrado a trabajar y le dijo su empleadora 'pues ni te hagas ilusiones, que eso que has comprado con ese dinero es tuyo porque lo estás comprando con mi dinero'<sup>207</sup>.*

#### **5.1.4. Violencia física.**

*Violencia física, es toda acción que implique el uso de la fuerza contra otra persona; puede consistir en golpes, patadas, pellizcos, lanzamiento de objetos, empujones, cachetadas, rasguños y cualquier otra conducta que atente contra la integridad física, ya sea que produzca marcas o no en el cuerpo<sup>208</sup>.*

Los casos de violencia física en contra de las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo, van desde jalones hasta empujones y manotazos, estos generan situaciones de indefensión y miedo, sobre todo en el caso de las más jóvenes.

*(...) ella era muy mala conmigo, una vez ella intentó golpearme, yo no me dejé, entonces le hablé a mi hermana y me dijo no te preocupes yo te ayudo a buscar y me salí de trabajar. Claro que antes de salirme la señora me amenazó, me dijo que no iba a encontrar trabajo en ningún lado, me dijo 'yo me voy a encargar de que no encuentres trabajo en ningún lado', no me dejé, me gritó y me quiso pegar pero yo le detuve la mano y le dije que ella será muy señora [pero] no estamos obligadas a besarles los pies y ya me vine a trabajar acá con el señor que ahorita estoy trabajando<sup>209</sup>.*

#### **5.1.5. Violencia sexual.**

*Violencia sexual, es toda acción que implique el uso de la fuerza, la coerción, el chantaje, el soborno, la intimidación o la amenaza, para hacer*

---

<sup>207</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>208</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>209</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

*que otra persona lleve a cabo un acto sexual u otras acciones sexualizadas no deseadas*<sup>210</sup>.

El acoso sexual contra las empleadas es un aspecto invisibilizado; en las entrevistas se han rescatado episodios relevantes en este sentido, aunque la mayor parte los relatos se han narrado en tercera persona. Lo anterior permite señalar que este es un tema difícil de abordar, ya que tiene una fuerte carga de estigmatización y dolor para las mujeres que lo han vivido. Cabe señalar que quienes mostraron mayor apertura a hablar sobre este tema fueron las empleadas organizadas así como las mujeres mayores en edad.

Entre las formas de abuso contra las empleadas pueden encontrarse actos que van desde las miradas o piropos hasta relaciones sexuales forzadas.

*(...) ahí donde estoy trabajando, el esposo de la señora pasa y así como qué propósito se pega de mi y no me gusta porque a veces estoy en la cocina y el aprovecha cuando no está su esposa y va y ya me toca la cintura o ya me toca el hombro y como está gordo cuando pasa a propósito talla su cuerpo (...) siento como que me hace sentir desconfianza y como que no, aparte no es justo que porque piensan que eres su empleada ya tienen derecho de andarte tocando o que acaso no tienes derecho sobre tu cuerpo, pues no es justo, así como que me da miedo, a veces pienso como que no vaya a querer abusar de mí y se entere la señora o así*<sup>211</sup>.

Un estudio realizado en tres países latinoamericanos entre empleadas del hogar destaca que de las mujeres encuestadas un 96 por ciento destacó haber tenido una experiencia de relaciones sexuales forzadas<sup>212</sup>. En Lima, Perú, el 60% de los

---

<sup>210</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>211</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

<sup>212</sup> El estudio inició en 8 países (Guatemala, México, Costa Rica, República Dominicana, Perú, Brasil y Bolivia) sin embargo, por la desigual información recabada por país, finalmente los datos

hombres criados en hogares donde laboraba una empleada del hogar, declararon haber tenido su primera relación sexual con ésta<sup>213</sup>.

*Yo he escuchado (...) en dos o tres casos de patronos que habían abusado de la muchacha, pero yo no los conocí (...) una amiga me contó que un amigo muy cercano a la familia lo que hacía era que para que sus hijos incursionaran inicialmente en la vida sexual, las empleadas le servían para eso; tenían dos que tres muchachas y entonces se hacía una fiesta en su casa para los muchachos y ahí tenían relaciones<sup>214</sup>.*

Lo anterior puede estar mediado por un enfoque de género donde las mujeres en general son consideradas un objeto sexual de los hombres, pero también de clase ya que el acoso contra las empleadas del hogar en el contexto laboral es un acto de violencia silenciado al interior de las familias de empleadores. En este mismo sentido, varios testimonios destacan el temor por hablar con la empleadora sobre la situación de abuso por parte de algún integrante de la familia.

*(...) la mayoría de las trabajadoras, (...) han vivido hostigamiento, acoso sexual y no lo denuncian; esto afecta demasiado porque muchas van a decir 'yo ya no quiero trabajar en casa', 'yo siempre voy a buscar una casa donde no haya hombres para trabajar', lo que también me significa dificultad para encontrar trabajo. Otra de las cosas, las trabajadoras lo denuncian con las señoras si les tienen confianza y las señoras simplemente les van a decir sabes qué, esto no quiero que vuelva a pasar o tú lo provocaste o seguramente ¿qué hiciste?, entonces no hay como esa confianza con la señora, además de que si es la familia la persona, pues imagínate nunca va a salir a tu favor, (...) es importante nosotras aprender a denunciar eso*

---

que se presentan sólo refieren a los tres últimos (Perú, Brasil y Bolivia) en, CONLACTRAHO, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz*, Bolivia, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.pp. 61-63

<sup>213</sup> UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000. pp.8

<sup>214</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

*porque dejas una casa, la cual no piensas en la que viene y puede vivir lo mismo entonces es importante, ¿no?, que la señora lo sepa, al menos a que pasó eso y la señora va a cuidar esa relación con la posterior trabajadora<sup>215</sup>.*

Generalmente, estos actos no son denunciados por miedo a las represalias, a perder el trabajo o ser acusadas de culpables del hecho. Es importante señalar que la naturalización de actos de agresión contra las mujeres se acompaña con el señalamiento de estas como provocadoras en lugar de víctimas. En el caso de las indígenas, para quienes el control sobre la sexualidad femenina es un aspecto fundamental que sustenta el honor de la familia y propias mujeres, los sentimientos de vergüenza y el miedo a ser estigmatizadas las empujan a silenciar estos actos contra su persona.

Estas violaciones tienen graves efectos en la vida de las mujeres, que van desde los físicos, como embarazos no deseados, transmisión de enfermedades etc., hasta los psicológicos como son el traumas, el aislamiento o el señalamiento de amigos y familiares.

---

<sup>215</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

## CAPITULO 6

### DERECHOS LABORALES Y REIVINDICACION DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR.

*(...) En el servicio doméstico intervienen elementos que en general están ausentes de las relaciones laborales. Primero, es un trabajo que se realiza en el hogar, un sitio idealizado como el último reducto de la vida privada. Aunque hay conflictos de intereses y relaciones de opresión entre sus miembros, con base al género y la edad, se supone que predomina la armonía y el afecto. (...) Se excluye la posibilidad de que exista una relación netamente laboral en el hogar por ser este contrapuesto a la vida pública<sup>216</sup>.*

---

<sup>216</sup> Goldsmith, Mary, "Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico", en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989. pp.105.

Dos son los eventos internacionales claves para el reconocimiento de los derechos de las mujeres empleadas del hogar en América Latina y el mundo. Durante el II Congreso Feminista Latinoamericano que tuvo lugar en 1983 en Lima, Perú, se instauró el 22 de julio como Día Internacional de Trabajo Doméstico, como una fecha conmemorativa para visibilizar el valor social del trabajo en el hogar sea este remunerado o no.

En 1988, en Bogotá, Colombia, tuvo lugar el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar, donde se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadoras del Hogar<sup>217</sup> (CONLATRAHO), y se instituyó el 30 de marzo como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, como fecha conmemorativa y de reivindicación de los derechos de este sector compuesto en su mayoría por mujeres indígenas o empobrecidas.

Considerar el empleo doméstico como un trabajo digno<sup>218</sup> es una de las principales reivindicaciones de las organizaciones de empleadas del hogar. Lo anterior, es fundamental para combatir la exclusión social, informalidad y precariedad en el empleo y promover la visibilización, valorización y reconocimiento como trabajadoras con derechos.

Las demandas laborales de las empleadas del hogar se enmarcan en la visibilización de las inequidades por género, origen étnico y clase social en el acceso al empleo y sus repercusiones en el derecho a la igualdad de

---

<sup>217</sup> Misma que está actualmente presidida por la mexicana Marcelina Bautista, también representante del CACEH.

<sup>218</sup> La inquietud por el trabajo digno no es ajena al contexto laboral de la región, más si retomamos la agenda hemisférica a favor del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se subraya que ésta es una de las principales preocupaciones de los ciudadanos. “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” OIT, Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008:

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang-es/WCMS\\_071261/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang-es/WCMS_071261/index.htm)



oportunidades. *“Los hombres y las mujeres no se integran y no participan en el mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, de disponibilidad de activos y de poder de negociación. Además del género, el origen étnico, el sector social y la edad influyen sobre el nivel y la gama de oportunidades de empleo e ingresos a los que hombres y las mujeres tienen acceso, independientemente de sus aspiraciones, competencias y conocimientos”*<sup>219</sup>.

Según un diagnóstico realizado por la CONLACTRAHO en el 2003<sup>220</sup>, la situación de incumplimiento de derechos laborales de las empleadas del hogar en México resulta preocupante.

- Tan sólo 11 por ciento de las empleadas entrevistadas mencionaron alguno de sus derechos.
- 8 de cada 100 ganan mensualmente menos de 1 salario mínimo.
- 5.3 por ciento de las entrevistadas disfruta de los 7 días feriados por año estipulados por la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- 40.3 por ciento laboran más de 48 horas de jornada semanal. Aquí destaca que las empleadas de planta tienen jornadas más extensas.
- 32.2 por ciento cuentan con asistencia médica; el 23 por ciento recibió pago durante enfermedad y el 14.4 por ciento atenciones médicas ante padecimiento crónico.

Estas circunstancias de inequidad se acentúan en el caso de las mujeres indígenas en la ciudad, quienes migran en situación de pobreza y desventaja social, con limitado acceso a la formación y bajas tasas de escolaridad, accediendo al empleo del hogar como única alternativa laboral en la urbe. En

---

<sup>219</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006. pp. 12.

<sup>220</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 153-156

estas condiciones, la incorporación de un empleo mal remunerado y desvalorizado socialmente reproduce situaciones de exclusión y desigualdad social<sup>221</sup>.

### **6.1. Precariedad laboral en el contexto de no reconocimiento de los derechos laborales.**

*Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar son precarias, prevaleciendo (...) un trato de servidumbre antes que de relación laboral<sup>222</sup>.*

Las mujeres empleadas del hogar no han sido, social ni jurídicamente, consideradas trabajadoras de primer nivel. Enfrentan obstáculos de carácter social y cultural que dificultan el avance en el cumplimiento de los derechos como trabajadoras. Por referirse al espacio de lo familiar e íntimo existe un desencuentro entre empleadas y empleadoras respecto a la necesidad de reglamentación del empleo doméstico.

Generalmente, el acuerdo laboral es verbal, no existe un contrato escrito que pueda hacer exigibles los derechos de las partes. Basada en relaciones de confianza, esta situación abre un espacio de informalidad y deja a la buena voluntad de las y los empleadores el respeto a los derechos de las trabajadoras. Implica además que la continuidad de la relación laboral se base no en un acuerdo previamente estipulado sino en una relación de mutuo entendimiento; el temor por parte de las empleadas a ser despedidas se asemeja al temor de las empleadoras y empleadores a que las primeras quieran cambiar de empleo. De igual forma, la situación de informalidad limita a las empleadas del hogar en el cumplimiento y

---

<sup>221</sup> “La desigualdad en América Latina tiene causas diversas. Uno de los espacios donde se genera gran parte de la desigualdad es el mercado de trabajo. Por esta razón, uno de los grandes desafíos que enfrenta la región es reducir los niveles de pobreza y exclusión social que tienen lugar en el mercado de trabajo, a fin de crear las condiciones de una mayor conciencia ciudadana y justicia social”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006, pp. 17.

<sup>222</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004, pp. 33.

disfrute de derechos como el acceso a vivienda, salud, seguridad social, educación, guarderías y esparcimiento, por mencionar algunos.

Los límites y condiciones laborales están vagamente perfilados, no se definen concretamente ni las tareas ni los horarios de trabajo, tampoco existe una claridad respecto a la productividad ni a la calidad de las tareas, dado que se considera que se deben realizar acorde a los gustos de las y los empleadores. En este sentido, la propia Ley Federal del Trabajo (LFT) tiene importantes carencias como un marco que garantice los derechos laborales de las empleadas del hogar.

Según el artículo 331 de la LFT, "*son trabajadores domésticos las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia*"<sup>223</sup>. El "servicio o trabajo doméstico" se circunscribe, según la misma ley, al catálogo de los trabajos especiales. Ser consideradas en este catálogo tiene importantes repercusiones, ya que a diferencia de cualquier trabajador que labore en una empresa o institución, la ley no regula aspectos fundamentales como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo y la seguridad social entre otros<sup>224</sup>. Lo anterior dificulta la exigibilidad de derechos laborales y trato digno para las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo y abre un espacio de indefinición y permisividad del abuso y explotación por parte de los empleadores.

*Los derechos explicitados en los artículos 331 a 343 de del capítulo XIII de la LFT, establecen como derechos de las empleadas:*

- *Trato considerado.*
- *Cuarto cómodo.*
- *Alimentación sana y satisfactoria.*
- *Un ambiente seguro de trabajo.*

---

<sup>223</sup> Pérez, Mónica, "Servicio doméstico: a la espera de legislación", *CIMAC, Periodismo con perspectiva de género*, México, 2004. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04mar/s04033003.html>

<sup>224</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003, pp. 29.

- *Facilidades para educación.*
- *Asistencia médica.*
- *Salario en caso de enfermedad. Si la trabajadora padece de una enfermedad crónica, y tiene antigüedad de por lo menos seis meses, tiene derecho a tres meses de asistencia médica.*
- *Pago de sepelio en caso de muerte.*
- *Pago de indemnización en el caso de despido sin motivo, después de 30 días.*
- *Además tienen derecho a los derechos elementales estipulados por la LFT: un día semanal de descanso, días feriados, vacaciones pagadas, prima vacacional y aguinaldo”.<sup>225</sup>*

Respecto a las obligaciones, la ley establece que las empleadas del hogar deben:

- *Guardar al patrón, a su familia y a las personas que ocurran en el hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto.*
- *Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa<sup>226</sup>.*

Existen en la reglamentación importantes imprecisiones, limitaciones y contradicciones en los artículos dedicados a las y los trabajadores del hogar, como por ejemplo:

### **6.1.1. Jornada laboral máxima.**

*“El artículo 333 de LFT contradice al Artículo 123 constitucional. Éste último otorga a las trabajadoras del hogar el derecho a la jornada de ocho horas, y el primero*

---

<sup>225</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 146-153

<sup>226</sup> Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000. Pp.36- 38

*sólo establece que las empleadas deben tener suficiente reposo para descansar en la noche y el consumo de alimentos*<sup>227</sup>.

Como lo han señalado los diferentes testimonios, el horario de trabajo de las empleadas del hogar generalmente trasciende las 8 horas de la jornada laboral establecida por ley, sobre todo en el caso de las empleadas de planta, ya que se considera que la trabajadora debe estar a disposición de las necesidades de sus empleadores y por lo tanto no se establecen explícitamente horarios ni tareas específicas. Las horas extras no son pagadas sino que se consideran parte del trabajo y el día de descanso obligatorio no siempre es respetado. Esta situación se presta a abusos sobre todo en el caso de las empleadas de planta más jóvenes, ya que al residir en el mismo hogar que los empleadores, les resulta difícil poner límites a las exigencias en torno a tareas y duración de la jornada laboral. Los conflictos en torno a los permisos de salida, que son una constante entre empleada y empleadora, reflejan la inexistencia de límites preestablecidos en el acuerdo laboral.

*Lo que menos me gusta de mi trabajo es que ha privatizado mi vida social, no tengo vida, odio pedirle permiso a la señora cuando no soy su esclava, ‘¿señora me da permiso para salir?’, si está de buenas pues sí pero si no, con su cara de fuchi, ‘pues vete’ pero no muy convencida, o sea me molesta pedirle permiso no me gusta que me tengan prisionera*<sup>228</sup>.

Las largas jornadas de trabajo limitan el disfrute de la vida personal y social de las mujeres y tienen fuertes repercusiones en la salud emocional y física. En general, las empleadas tienen un restringido acceso a espacios de descanso, formación y diversión. Para las mujeres indígenas más jóvenes las largas jornadas de trabajo generalmente representan aislamiento, lo que aumenta la dependencia hacia las y

---

<sup>227</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006, pp. 146-153.

<sup>228</sup> Testimonio de empleada del hogar no indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

los empleadores y dificulta la creación de redes de apoyo o solidaridad fuera del contexto laboral.

### **6.1.2. Salario mínimo.**

Los ingresos percibidos por las empleadas son bajos y no cubren las necesidades básicas de las mujeres y sus familias. En el caso de las empleadas “de planta” a menudo al salario se le restan los gastos de vivienda y alimentación, o bien éstos se consideran parte del sueldo entregado en “especie”.

Lo anterior está sustentado por la propia LFT que en el artículo 334 manifiesta que *“salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50 por ciento del salario que se pague en efectivo”*<sup>229</sup>.

Respecto a la retribución en efectivo, hay una grave ausencia en la regulación ya que para el caso de esta actividad el salario mínimo del pago en efectivo no ha sido especificado por las instancias competentes<sup>230</sup>, dando lugar a situaciones graves de arbitrariedad y explotación. Lo anterior repercute de manera más grave a las mujeres indígenas y jóvenes, ya que su “inexperiencia” es compensada con el pago de salarios bajos.

*Yo llegué aquí cumplidos los 13 años (...) me consiguieron un trabajo y me mandaron con una señora que vivía hasta el metro Camarones, hasta allá fui a dar y empezaron a pagar 80 pesos mensuales; no sabía yo hacer nada de nada, resulta que mis tías cuando llegaron a la ciudad también*

---

<sup>229</sup> Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000, pp.25

<sup>230</sup> El artículo 335 menciona que “las comisiones regionales fijarán salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores domésticos y los someterán a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos”, *Ibíd.*, p.27

*trabajaron allí entonces ellas tenían la idea de que tenía que aprender para después salir a buscar otro [trabajo] mejor<sup>231</sup>.*

En este sentido, cabe destacar que son muy pocas las empleadas del hogar entrevistadas que consideraron estar percibiendo un sueldo justo por las tareas que desempeñan. Por el contrario algunos de los argumentos que algunas empleadoras utilizan en contra de una mayor regulación del sector se relaciona con cálculos en torno “al verdadero sueldo” que cobran las empleadas:

*Yo creo que en un momento dado [la regulación salarial] más las perjudicaría que ayudarlas porque al momento que tú las metes en una institución de éste tipo empieza a haber cierto tipo de conflictos, ‘ok, yo te voy a pagar esto y todo lo que tú quieras pero entonces tu salario bajaría’, porqué, porque las muchachas generalmente ganan mucho más que un salario mínimo (...), a lo mejor ellas piensan, por su misma incultura, que las puede beneficiar pero no es cierto, porque tú lo sabes cuánto gana un albañil, salario mínimo, un empleado en una fábrica gana lo mismo un salario mínimo, entonces al ellas tener en un momento dado este tipo de prestación, tendría que bajar su salario y eso no les convendría. Inicialmente yo creo que si afectaría porque les estás ofreciendo una prestación pero a la larga es mucho peor para ellas<sup>232</sup>.*

### **6.1.3. Prestaciones sociales.**

La LFT no obliga a los empleadores a asegurar a la empleada del hogar; los programas que se han promovido en torno a la seguridad social y atención de salud han sido de carácter voluntario por lo que pocas empleadas del hogar son inscritas a estos. El programa de Seguridad Social más significativo para las empleadas del hogar fue promovido en 1973, mismo que “*abría accidentes de*

---

<sup>231</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>232</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.

*trabajo, retiro y guarderías, este programa fracasó ya que operó sobre la base voluntaria*<sup>233</sup>.

Por consiguiente, las empleadas del hogar enfrentan situaciones de desprotección en numerosos casos como enfermedad, accidentes laborales, embarazo, incapacidad por maternidad retiro y jubilación. Igualmente tampoco tienen acceso a servicios de guardería, situación por la cual numerosas empleadas viven separadas de sus hijas e hijos quienes residen con los abuelos/as en el pueblo de origen o bien están internados en instituciones de asistencia privada. Las prestaciones como atención a la salud, vacaciones y aguinaldo dependen de la buena voluntad de las empleadoras y no son respetadas a cabalidad. El siguiente testimonio refleja la vulnerabilidad de las empleadas del hogar sin atención oportuna a la salud o accidentes laborales, más aún en el caso de las niñas y jóvenes:

**P: *¿Qué ha pasado cuando te enfermas?***

*R: Uno tiene que pagar su medicina, ir al doctor por su propia cuenta, ellos nos e preocupan, no se han preocupado en los trabajos que he tenido, y actualmente en el trabajo en el que estoy, no lo sé, pues todavía no me he enfermado.*

**P: *¿Y alguna vez has sufrido algún accidente en el trabajo?***

*R: (...) llegando casi de mí tierra aquí al DF, (...) primero trabaje como de ayudante ya que no tenía mucha experiencia llegando de mi pueblo a aquí, así que trabajé con una señora que su esposa era un doctor, era buena a la vez, pero nunca la entendí. Bueno me accidenté ya que ellos tenían literas y me subí a tender las literas y me tenía que subir en una escalera y la escalera estaba mal, se doblo la escalera y me quede atorada entre los picos de una litera y entonces justo aquí, de por si no tenemos carne aquí en el hueso, y se levantó casi totalmente en el hueso, o sea como cinco*

---

<sup>233</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 33.



*centímetros; y la señora, no se preocupó, pues yo me lastimé y yo lloraba y lo único que hizo fue agarrar alcohol y me limpié y me dijo, ‘vete a limpiar las patas como puedas’, y yo ya no podía, y entonces me bajé del banco, del mismo banco del que me lastime y yo era una niña, o sea que no conocía, pues era recién llegada de un rancho a una ciudad y es muy diferente. Hasta que llegó el doctor que es una gran persona y de él no me quejo, y yo creo que si le comenté aunque me puso a hacer cosas todavía, y yo lloré y lloré, y entonces me subí a mi cuarto y el doctor llegó, y yo me lastimé como a las diez de la mañana, y el doctor llegó como a las siete de la noche. Y durante ese tiempo ahí me tuvo con la piel levantada como cinco centímetros se veía el hueso, y el doctor me dijo que si podía bajar y yo le dije que no, entonces el doctor me dijo ‘ahorita subo’. Es muy lindo el doctor, es un gran ser humano. Entonces subió y al ver mi herida se molestó mucho con su esposa, y yo alcance a oír que le dijo ‘porque la dejaste ahí, porque no me la mandaste al hospital’, ya que él trabajaba en el hospital general. Y me acuerdo mucho que el doctor tenía mucha hambre y agarró una rebanada de pan y él me cargo, me llevó a su coche y me llevó al hospital general y el chiste es que me curó, me pusieron una inyección, me anestesiaron, me coció, pero fue muy lindo, me levantó la cabeza y me dijo que si quería ver, ¡en cambio su esposa! Y si eso me pasó a mí, cuántos casos sigue sucediendo eso, hay muchas injusticias; la mayoría de las empleadoras son muy inconscientes con sus empleadas<sup>234</sup>.*

#### **6.1.4. Indemnización por despido.**

La indefensión jurídica de las empleadas del hogar respecto a sus derechos laborales se refleja principalmente en el caso de los despidos, “de acuerdo al art. 343 de la LFT, los patrones pueden rescindir el contrato cuando lo decidan, sin responsabilidad alguna, sin necesidad de comprobar causal siempre que lo hagan

---

<sup>234</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*dentro de los primeros 30 días del vínculo laboral y cubra la indemnización correspondiente”.*<sup>235</sup>

Generalmente las mujeres son despedidas sin previa justificación y sin el pago correspondiente. En los testimonios se han identificado diferentes situaciones en las que las empleadas han sido obligadas a firmar hojas en blanco, incluso contratos que no saben que dicen, lo anterior hace pensar que algunas empleadoras no son desconocedoras de la ley, y que al contrario los mecanismos de regulación como es el caso de Conciliación y Arbitraje han servido como mecanismos que pueden frenar el abuso en el caso de los despidos:

*Lo que sí he hecho es darles una especie de finiquito, y les hago firmar una carta donde bueno ya ‘por mi propio pie me fui y yo dije que renunció’. Porque sí he tenido amigas que las han demandado en la Secretaría de Trabajo y se han metido en unos líos, y hay que pagarles las perlas de la virgen, es horrible, y tienen que ir a Conciliación y Arbitraje, y hay que pagar abogados, por eso yo dije algo tengo que hacer para protegerme un poco*<sup>236</sup>.

Cuando existen conflictos en torno al pago de la indemnización y las empleadas hacen uso de los instrumentos legales que están a su mano, éstas llegan a ser objeto de chantaje emocional por parte de las empleadoras.

*Fui a hacer una demanda por mi indemnización y en una de esas [la empleadora] me encontró y me dijo ‘sabes que, no hagas demanda, por favor retírala, hazlo por las niñas, las niñas están muy tristes por ti. O sea hubo un chantaje terrible, entonces yo también quería a la bebé que yo cuidaba, y me decía ‘ella tiene que operarse’*<sup>237</sup>.

---

<sup>235</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 35.

<sup>236</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>237</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

La acusación por robo a las empleadas del hogar es generalizable, un informe sobre los centros de reclusión en el DF señala que: “*la mayoría de las mujeres sentenciadas por el delitos de robo fueron acusadas por sus empleadoras, (...) casi todas se dedicaban al trabajo doméstico y la gran mayoría no tenía los estudios de primaria*”<sup>238</sup>.

En algunos casos, la acusación de robo viene acompañada de situaciones de extorsión por parte de las y los empleadores<sup>239</sup>. Bajo la amenaza de ser consignada ante las autoridades, y en el contexto de desconocimiento de sus derechos y desconfianza respecto a la administración de justicia<sup>240</sup>, las empleadas deciden dejar el trabajo sin solicitar indemnización y no denunciar este tipo de abusos.

*Esa señora era muy desconfiada, al grado de que ella me acusó de robo, me dijo que yo le había robado unas joyas, y no sé qué tanto, esa experiencia que tuve con ella, fue muy fea*<sup>241</sup>.

## **6.2. Principales derechos establecidos por la ley incumplidos en la relación laboral.**

### **6.2.1. Derecho al descanso.**

---

<sup>238</sup> CNDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 680 en base en CDHDF, “Informe especial sobre la situación de los Centros de Reclusión en el Distrito Federal”, México, 2005. pp. 276-278.

<sup>239</sup> La CNDHDF hace pública una situación de extorsión contra una empleada del hogar y su familia a quien los empleadores amenazaron con denunciarla por robo si no reunía 60 mil pesos o se mantenía sirviéndolos durante cuatro años y sin ninguna contraprestación. Ver el caso mencionado en, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas y residentes en la ciudad de México*, México, CNDHDF, 2007.

<sup>240</sup> En relación al acceso a la justicia de los indígenas en México, destaca Jan Perlyn: “*hay algunos obstáculos en la legislación y hay diferencias entre lo que dicen las garantías en la ley y lo que sucede en la práctica. Si bien hay problemas en el acceso a la justicia para todos en México, para los indígenas estos obstáculos son mayores*”. Nota electrónica en Centro de Noticias de la ONU, consultado el 14 de julio 2008, disponible en:

<http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?NewsID=8921>

<sup>241</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*“Que no perturbe a los habitantes, que su propia persona no exista en lo más mínimo, como una sombra deambulante”*<sup>242</sup>. Tratadas como inferiores por las tareas que realizan, las empleadas del hogar consideran que a menudo no se las reconoce como trabajadoras ni como mujeres, sino que las y los empleadores las tratan como a un objeto de su propiedad: *“la señora ni te pregunta si te cansaste, ni te pregunta si tienes hambre, te quieren ver como maquina”*<sup>243</sup>. Ser tratadas como personas que no tienen necesidades, no se cansan ni sienten es una forma cotidiana de discriminación que atenta contra el derecho de un “tratamiento igual”<sup>244</sup>.

*No respetaba mis días de descanso. No podía sentarme, siempre haciendo cosas hasta la hora en que ella me dijera que me vaya a descansar, a veces las 10 o las 11 de la noche*<sup>245</sup>.

Esta diferenciación puede reflejarse incluso en que a menudo mientras ellas realizan las tareas o se cruzan con las y los empleadores, estos no las saludan, ni siquiera les hablan; esta invisibilización de las empleadas como personas que no existen se refleja en una valoración generalizada entre algunas empleadoras para quienes la “discreción” es un valor fundamental de para no interferir en el ritmo de la familia.

## **6.2.2. Derecho a un cuarto cómodo y un ambiente seguro de trabajo.**

---

<sup>242</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 37.

<sup>243</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>244</sup> “El derecho al tratamiento igual consiste en el derecho a la distribución igual de alguna oportunidad, recurso o carga y que pretende evitar el trato arbitrario basado en el prejuicio o estigma”, Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004. pp. 31.

<sup>245</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Las condiciones de higiene y seguridad en el que desarrollan el trabajo no es siempre el adecuado.

*La señora me dijo te voy a enseñar tu cuarto, pasamos como en un pasillito donde había como muchas cosas en el camino, apenas y podíamos movernos para pasar, me llevó a un cuarto horrible donde, había una cobija encima de la cama, habían bichos muertos, cómo se llaman, ¡ay, no sé!, pero eran muchos animalitos ahí muertos encima de la cama. Nada más estaba la cama, el pasillito y estaba el baño, la regadera no servía, el lavabo no servía, entonces horrible, entonces a mí me puso muy triste porque yo extrañaba. En sí al principio me costó mucho trabajo para acostumbrarme a la ciudad, extrañaba mucho a mi mamá y a mis hermanos, lloraba casi todos los días<sup>246</sup>.*

En relación al cuarto de servicio, varios testimonios han destacado que este generalmente se encuentra en lugares poco seguros como cerca del boiler, en el lavadero o cerca de la calle, sin puertas o ventanas adecuadas para su protección.

Sin embargo los prejuicios invitan a considerar a las empleadoras que éste es un lugar más digno que el de sus pueblos de origen. Además, en algunos casos se menciona que el cuarto es también el almacén de cosas en desuso de la casa y que por lo general no es un espacio de privacidad respetado por los empleadores.

*Todos los cuartos de servicio están junto al lavadero, pero pues así tenemos que estar porque no tenemos donde quedarnos (...) ella [la empleadora] entra cuando quiere o me toca, tiene ahí el interfono, necesita algo y ya toca el interfono, como una manera de manejarme ¿no?<sup>247</sup>*

La seguridad también está relacionada al tipo de tareas asignadas y a los utensilios necesarios para llevarlas a cabo, como por ejemplo guantes para la protección en el manejo de detergentes o productos tóxicos.

---

<sup>246</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>247</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*Me dijo, 'vas a lavar todo el baño, quiero que lo hagas todo bien'. O sea 'vas a hacer toda la limpieza general de la casa'. Cuando yo entro en el baño el baño estaba verde ya, entonces yo no sabía cómo quitarle todo eso. O sea, no tenía tampoco los medios, no tenía el líquido a lo mejor adecuado, para hacerlo, y a la mejor no tenía el cepillo adecuado para hacerlo, pero la señora quería que lo limpiara, que quitara todo eso lo verde y quería que hiciera todo<sup>248</sup>.*

Sucede incluso que no hay un buen manejo de los productos a menudo desconocidos para las empleadas; como lo señala el testimonio, para las mujeres que no saben leer esto es aún más grave ya que no pueden acceder las instrucciones de uso.

*Los riesgos que luego corremos cuando nos dicen limpia la ventana, limpia esto y todo, entonces no hay ninguna protección para hacerlo, los líquidos que vamos utilizando luego vienen en inglés, nosotras no sabemos todavía leer en inglés, digo, muchas les está costando aprender a leer (...) no nos dan las cosas para hacerlo, no nos dan guantes, tenis especiales para no resbalar<sup>249</sup>.*

### **6.2.3. Derecho a la alimentación sana y satisfactoria.**

Sin duda uno de los aspectos más destacados en los testimonios de las empleadas es el acceso a la comida en los hogares donde trabajan. La restricción a alimentos específicos que están reservados para los empleadores, el control sobre la cantidad de lo ingerido o la mala calidad son algunos de los aspectos más destacados.

---

<sup>248</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>249</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

*Yo hago la comida, cuando ellos comen no te dan esa comida sino te dan de la de ayer (...), si puedo me como algo a escondidas de la comida nueva, y si no ni modo, no como. Si no me gusta la comida que quedó la tiro pero a escondidas porque si me ven me regañan (...) La primera vez que entré hice un arroz y se batió todo, se enojó y hasta me hicieron comer el arroz echado a perder<sup>250</sup>.*

#### **6.2.4. Derecho a un trato considerado.**

La burla y el menosprecio a los orígenes familiares y culturales de las empleadas son uno de los aspectos de discriminación más destacados por las empleadas, estas situaciones refuerzan el sentimiento de inferioridad y desvalorización de su identidad. Los prejuicios no necesariamente expresados de forma violenta, sino que existen formas sutiles de señalar que la apariencia, forma de hablar o las costumbres de las empleadas son “inadecuadas” a la vida en la ciudad o al hogar donde laboran. Hacer ver que el respeto significa que ellas puedan opinar, hablar, descansar y comer sólo en el momento en el que los empleadores lo autoricen es una de las formas más graves en las que se reproducen relaciones de servilismo basadas en la imposición del orden y la sumisión.

*La señora quería que me cortara mi pelo, que no me peinara de trenza, a mi me gusta trenzar mi pelo, aparte nos trataba como trapeador, nos decía que nos arregláramos, que cuando llegaran visitas, tenía amigas finas, que nos quería ver bien vestidas, peinadas bien, o sea que no mostráramos que éramos indias, ‘no demuestren de la tribu que vienen’, así nos decía. Entonces yo le decía ‘mire señora yo la verdad estoy muy orgullosa de vestirme así, de mis raíces, yo no me voy a cortar mi pelo y si no le gusta pues ni modo’, entonces me decía ‘algún día vas a amanecer pelona’, pero yo no me dejaba, las otras muchachas si se cortaban su pelo, a mí*

---

<sup>250</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*casi no me gusta mucho maquillaje y a ellas si las obligaba a que se pintaran porque iban a ir sus amigas a tomar el té, y que trataran de moderar su lenguaje<sup>251</sup>.*

Un aspecto fundamental en relación al trato digno es considerar a la empleada además de una trabajadora con derechos, una mujer con derecho a una vida propia. Sin embargo, para las empleadas del hogar las exigencias respecto a las tomas de decisión como mujer se trasladan la discusión respecto a la caracterización de los perfiles; en este sentido contrastemos ambas visiones, la de empleadoras y empleadas:

*En realidad lo que te decía del poder que tienen, es un poder enorme. Incluso así como te lo mencionaba, he llegado a pensar que es demasiado, (...) O sea, (...), no hay nada establecido en el mercado. Y cada día el mercado va, creo que va dándoles más preferencias a ellas que al empleador (...) Cada día además, el empleado de planta es una especie en peligro de extinción, y ya todas son de entrada por salida, y las de entrada por salida de las casas, es peor todavía porque establecen condiciones de trabajo en las que trabajan de 8 a 2 de la tarde. Porque tienen hijos, porque hacen la comida, porque el marido llega, porque. Entonces siempre anteponen sus necesidades a las del empleador, lo cual no me parece a mí justo porque a la hora de pagar igual, ellas establecen el salario y por menos de eso no van (...) Como que funciona como una especie de sindicato no visto o no dicho que evidentemente entre ellas se dicen todo y van haciendo este como, como este círculo vicioso en el que el mercado laboral es de ellas ¿no? O saben que ellas tienen mucha demanda, entonces están dispuestas a que decidan todo<sup>252</sup>.*

---

<sup>251</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>252</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.



En oposición a lo que señala la empleadora, la empleada del hogar señala la desigualdad en el acceso a derechos como trabajadora y mujer que encierra el debate de los perfiles adecuados para el trabajo:

*Tanto ellas [empleadoras] como nosotras [empleadas] tenemos derechos, hay que respetar lo que hay, en el sentido de que también eres un ser humano, también tienes una familia, ¿por qué?, porque al trabajar en casa pierdes todos tus derechos, tú no puedes tener hijos, tú no te puedes casar, tú no puedes tener ningún problema. Hasta en el periódico te dicen sin hijos, que no tenga responsabilidades, digo que un robot no puede ser, y uno tampoco es esclavo, ya pasó el tiempo de la esclavitud ¿no?*<sup>253</sup>

### **6.3. Capacidades de negociación y percepciones encontradas en torno a los beneficios de la regulación del sector.**

El desconocimiento de los derechos como trabajadoras y empleadoras es un importante telón de fondo para el incumplimiento de los derechos estipulados por la ley.

Las relaciones de poder existentes entre empleada y empleador(a) plantean una gran dificultad para la negociación de condiciones laborales adecuadas para las empleadas que no cuentan con un marco legal adecuado que las proteja. En el caso de las mujeres indígenas migrantes y jóvenes la capacidad de negociar mejores condiciones laborales al interior del hogar es significativamente menor por las condiciones materiales y subjetivas que las hacen más vulnerables. Por un lado, implica trascender aspectos materiales, como rezagos educativos, pobreza y dependencia económica:

*Ahí si era mucha presión en ese trabajo, y la verdad si la aguanté porque necesitaba el trabajo y necesitaba el dinero y no tenía otro [empleo]. Aquí*

---

<sup>253</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*no se puede salir uno y a la vuelta de la esquina ya encuentra otro, sin recomendaciones ya no te aceptan en ningún lado ahora*<sup>254</sup>.

Pero por otro lado refiere a aspectos subjetivos como por ejemplo trascender los límites impuestos por las relaciones de sumisión; para las mujeres indígenas que migran a la ciudad insertándose en un empleo como el doméstico, hablar con la empleadoras sobre mejores condiciones laborales implica llenarse de valor así como enfrentar sentimientos de agradecimiento que se traducen a fidelidades inexistentes en otras formas de relación laboral.

*El no saber denunciar es algo como que sigue permitiendo que las trabajadoras sigan viviendo esas condiciones, muchas veces es una violencia psicológica, a quién le dicen, muchas veces se lo callan (...) la forma de resolverlo es hablar y entonces al querer hablar eso, necesita estar una como muy segura, estar muy segura y decir 'sabe qué, a mí no me gusta cómo me tratan' entonces eso también va a hacer que la señora simplemente te corra porque 'a mí nadie me contesta', esa es otra forma que también se da, de que tú seas sumisa, que siempre te lo van a hacer para intimidarte*<sup>255</sup>.

Dos son las situaciones que los testimonios han permitido identificar como elementos trascendentales en la vida de las empleadas en cuanto a la defensa de sus derechos: la organización del sector y la red de apoyo y solidaridad.

*Yo terminé la primaria en mi comunidad y eso no me ayudó mucho al llegar a la ciudad, mis derechos fueron totalmente violados; aprendo a reconocer mis derechos cuando entro a la organización, cuando conozco la capacitación y toda la orientación que nos dan; uno no tiene idea de que*

---

<sup>254</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>255</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

*existen los derechos (...) no hay información para las empleadas del hogar, les va peor a las que no fueron a la escuela*<sup>256</sup>.

Los testimonios de las empleadoras mostraron dos posiciones encontradas respecto a la necesidad de la regulación del sector; para quienes se mostraron a favor de mejores condiciones laborales para las empleadas del hogar retomaron el discurso de la garantía de los derechos destacando la importancia del papel del estado. En el caso de algunas empleadoras que no necesariamente hablan del reconocimiento de los derechos de las trabajadoras, consideran la importancia de la regulación del sector para acceder a mejor calidad en los “servicios” en el mercado. Para las empleadoras que cuestionaron la necesidad de mayor regulación el argumento principal fue señalar que la institucionalización de los acuerdos laborales informales puede prestarse al mal manejo y corrupción.

#### **6.4. Avances en la propuesta de reforma de ley**<sup>257</sup>.

La iniciativa de reforma al capítulo XIII de la LFT, fue presentada por la diputada Rosario Ortiz Mallagón de la cámara de diputados en noviembre del 2007. Esta reforma a favor de la regulación del trabajo doméstico asalariado retomó el proyecto presentado por la ex diputada Marcela Lagarde en la legislatura anterior y fue consensuada con diferentes organizaciones como: el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A .C (CACEH); el Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA); el Colectivo Atabal, A.C.; el Grupo la Esperanza, y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C.

La iniciativa de Ley prevé, entre otras, la valorización jurídica del trabajo del hogar, el establecimiento de un salario mínimo como forma de dignificación de la remuneración, la jornada laboral máxima de 8 horas y disponibilidad para capacitación, recreación y descanso; el acceso a las prestaciones sociales que la

---

<sup>256</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>257</sup> Documento la iniciativa íntegra en anexo 3.

ley establece para el resto de las y los asalariados; el alta en la seguridad social como una obligación de los empleadores, así como medidas de sanción a la discriminación y la violencia en el desarrollo de su trabajo.

Sin embargo, la iniciativa aún no ha sido discutida por los legisladores, ante esta situación, la propia promotora de la reforma en la Cámara de Diputados señala los prejuicios y la discriminación como el principal obstáculo para la aprobación de la reforma: *“existe el prejuicio de que son trabajadoras del hogar, las siguen considerando servidumbre, mujeres pobres, indígenas a las que con darles comida y trabajo, ya es suficiente (...) mientras no se rompa esta visión es complicado lograr la aprobación de esta iniciativa”*<sup>258</sup>.

En relación a la importancia que tienen los medios de comunicación en la generación de nuevos modelos de trato social a sectores específicos de la sociedad, destaca una empleada del hogar recordando las diferentes posiciones en torno a la iniciativa de ley arriba señalada.

*ojalá que cada que hay una iniciativa no lo manejen con amarillismo o morbo porque así lo han manejado, inclusive salió en el periódico un artículo que decía ‘las gatas sacaron las garras’, si estamos pidiendo algo y los medios de comunicación que según son los que apoyan o tratan de apoyar son los primeros que nos discriminan ¿qué podemos hacer?, inclusive en la Cámara de Senadores hay una Senadora que dijo ‘qué, ¿las gatas se van a poner en huelga?’, entonces yo digo que hablen, que no se queden calladas con todo lo que pase, que busquen el apoyo”*<sup>259</sup>.

---

<sup>258</sup> Rosario Ortiz Magallón en entrevista a Cruz, Guadalupe, “Para muchos diputados no es empleo, sino “caridad”. Prejuicios impiden legislar trabajo doméstico asalariado: Rosario Ortiz”, *CIMAC, Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 26 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/08072211-Prejuicios-impiden.34061.0.html>

<sup>259</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Se puede concluir que el cumplimiento de los derechos laborales de las empleadas del hogar enfrenta obstáculos de carácter social y cultural importantes ya que no es un sector prioritario de la sociedad, es invisible y poco valorado por las tareas que realizan, es por ello necesario trabajar en el reconocimiento del trabajo doméstico en general de forma que las reivindicaciones laborales de las empleadas del hogar sean legítimas a la luz de la sociedad en general.

## CONCLUSIONES

El empleo doméstico en la ciudad es uno de los sectores de ocupación más importantes para las mujeres indígenas en México. Movidas por condiciones de pobreza, inequidad y falta de oportunidades en sus comunidades de origen, las mujeres indígenas, en algunos casos desde niñas, migran a la ciudad para insertarse en el trabajo en hogares de clase social y origen étnico diferente al suyo. En la ciudad y los hogares donde laboran, las empleadas del hogar indígenas se enfrentan a situaciones de abuso, explotación y discriminación que reproducen situaciones de pobreza y exclusión.

La invisibilidad del sector se traduce a escasos estudios e información sobre la forma de vida de las empleadas del hogar indígenas en la ciudad. Los datos estadísticos existentes son insuficientes para comprender a profundidad la situación del empleo doméstico y sus protagonistas. Lo anterior dificulta la generación de políticas públicas y marcos normativos adecuados que garanticen el acceso a derechos de las empleadas del hogar en general y de las indígenas en especial.

Las mujeres indígenas empleadas del hogar en la ciudad viven al menos tres formas de discriminación, por razón de género, clase y origen étnico; a esta se le puede sumar una cuarta referida a la edad, ya que este sector laboral se caracteriza por la temprana incorporación de las mujeres indígenas.

El lenguaje racista y el establecimiento de códigos de servidumbre en el contexto laboral son algunos de los ejemplos que sustentan una cultura de la discriminación. La atribución de aspectos vinculados a la pobreza e ignorancia para definir la personalidad de las indígenas en la ciudad, son un claro ejemplo de la discriminación vinculada a la desvalorización de las indígenas que dan forma a graves situaciones de explotación laboral tras el velo del “servicio”.

La desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculado al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorgan el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación de la familia y el hogar. Las empleadas del hogar se reconocen como trabajadoras en el desarrollo de las actividades domésticas, socialmente aisladas y desvaloradas. Es decir, las mujeres acceden al mercado laboral en lo extra doméstico de sus casas pero al mismo tiempo, realizan su labor en el espacio privado de los empleadores. Éste es un aspecto fundamental para dimensionar el contexto liminal, entre lo público y privado, en el que las empleadas se desarrollan con trabajadoras con derechos laborales limitados y no reconocidos.

El avance en el reconocimiento y garantía de sus derechos implica sacar a la luz las relaciones de inequidad que viven las empleadas del hogar en el ejercicio de su trabajo así como trabajar a favor de la valorización social y económica del trabajo doméstico.

## **RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA Y ACCION PARA EL CONAPRED**

- Fomentar programas de capacitación para empleadas del hogar que incorporen el desarrollo de habilidades para la profesionalización del sector así como mayor conocimiento de contenidos referidos a los derechos laborales, derechos humanos y derechos de las mujeres que permitan la identificación y prevención de situaciones de discriminación, explotación y abuso.
- Fomentar la capacitación en derechos laborales y humanos de las agencias de colocación existentes.
- Fomentar campañas de sensibilización que promuevan una cultura de la no discriminación a este sector de población, iniciando con los medios de

comunicación quienes tienen un papel fundamental en fomentar imágenes que dignifiquen a las empleadas del hogar por el papel fundamental del trabajo doméstico para el bienestar de la sociedad en general.

- Fomentar programas de capacitación y sensibilización a empleadoras que permitan difundir los actuales marcos de regulación del empleo doméstico, así como conocimientos respecto a derechos humanos que promuevan relaciones laborales basadas en el derecho a la igualdad de oportunidades. En este sentido resulta fundamental mayor conocimiento sobre los derechos de la infancia así como en torno a los efectos del trabajo infantil y adolescente.
- Fomentar la revisión de los procedimientos y reglas de operación del programa voluntario de Seguro Social, con el objetivo de simplificar los trámites y que mayor número de empleadas puedan incorporarse en este sistema y garantizando el acceso a prestaciones sociales como cualquier otro trabajador/a.
- Fomentar estudios que muestren la aportación económica de las empleadas del hogar en la economía así como los beneficios de la regularización del sector.
- Fomentar estadísticas sobre el sector que incorporen información oportuna y comparable en el tiempo e incluyan información segregada por origen étnico, estados originarios, modalidad de trabajo y la edad.
- Difundir la iniciativa de reforma de ley a la LFT, promoviendo la sensibilización de los legisladores y la sociedad en general respecto de la importancia de la regulación del sector que permita garantizar a cabalidad los derechos de las empleadas del hogar como trabajadoras de primer nivel.



## GLOSARIO

**Cuarto de servicio:** Cuarto de la vivienda o anexo a este (en azotea etc.) donde reside la empleada del hogar de planta.

**Empleada del hogar:** Persona que a cambio de un salario monetario o en especie presta sus servicios de cuidado, limpieza y atención en hogares de terceros.

**Empleador(a) o patrón(a):** Dueño(a) del hogar en el que se ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

**Entrada por salida:** Modalidad de empleo en el hogar de terceros donde la empleada acude a trabajar por días y/o horario preestablecidos sin convivir en el mismo hogar donde labora.

**Hogar:** Unidad doméstica conformada por una o más personas (parientes o no), que viven en la vivienda y se sostienen de un mismo gasto.

**Hogar indígena:** Unidad doméstica conformada por al menos una persona que habla una lengua indígena o se adscribe a un pueblo o comunidad indígena.

**La trapeada:** Forma coloquial con la que las empleadas del hogar denominan la actividad de trapear o limpiar.

**La planchada:** Forma coloquial con la que las empleadas del hogar denominan la actividad de planchar.

**Planta:** Modalidad de de empleo en el hogar de terceros en el que la empleada reside en el mismo hogar donde labora.

**Muchacha:** Forma generalizada con la que las empleadoras denominan a las empleadas del hogar cualquiera que esta sea su edad.

**Señor/a- Patrón/a:** Forma generalizada con la que las empleadas del hogar denominan a las empleadoras.

**Sirvientas, criadas, etc.:** Forma despectiva e insultante de denominar a las empleadas del hogar.

**Trabajo doméstico:** Actividades realizadas al interior del hogar para producir bienes y servicios para su uso propio; también se considera cuando es realizado por terceros (no miembros del hogar), pero en beneficio del hogar.

**Trabajo extra doméstico:** Actividades realizadas fuera del hogar propio destinadas a producir bienes o servicios con el fin de generar un ingreso.

**Trabajo en casa:** Forma coloquial de denominar al empleo en el hogar de terceros.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

### Obras

- Aguilar, Delfina, *Rosa Calampia, la historia de una mujer tojolabal*, México, Ciesas, 1998.
- Araya, Sandra, *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*, Costa Rica, FLACSO, 2002.
- Arias, Patricia, “Las migrantes de ayer y hoy”, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.
- Ardener, Edwin, “The problem revised”, en Ardener, Shirley, *Perceiving Women*, Londres, Dent, 1975.
- Arizpe, Lourdes, *Indígenas en la ciudad de México: el caso de las marías*, México. Septentas, 1979.
- Asociación Thais, Desarrollo Social, *Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal*, México, 2005.
- Ávila, J. “Regionalismo, religiosidad y etnicidad migrante trans/nacional andina en un contexto de “glocalización”: el culto al señor Qoyllur Ritti”, en Fuller, *Interculturalidad y política*, Perú, 2002.
- Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.

- Barth, Frederik (Comp.) *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*, México, FEC, 1976.
- Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006.
- Berger, P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina, Amorrortu, 1991.
- Besserer, Federico, “Sentimientos (in)apropiados de las mujeres migrantes. Hacia una nueva ciudadanía. Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.
- Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999.
- Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002.
- Bonfil, Paloma y Martínez, E. (coord.) *Diagnostico de la discriminación de hacia las mujeres indígenas*, México, Colección mujeres indígenas, CDI, 2003.
- Burin, Mabel “Ámbito familiar y construcción del género”, en Burin, Mabel (coord.) *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Argentina, Paidós, 1998.
- Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999.

- Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México, 2002*. México, 2002.
- CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006.
- Comisión de los Derechos Humanos del DF (CDHDF), *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007.
- CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008.
- CDHDF, *Situación de los derechos humanos de las mujeres en el Distrito Federal*, Informe anual 2007, Vol. II, México, 2008.
- Chaney Elsa M. y García Castro, Mary (editoras), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y (...) más nada*, Caracas, Nueva Sociedad, 1993.
- CONAPO, *La población de México en el nuevo siglo*, México, 2001.
- CONAPRED, *Información estadística relevante sobre la discriminación en México*, Documento de Trabajo No. 3, Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, México, 2004.
- Connell Robert, *La organización social de la masculinidad*. Santiago de Chile. Editorial Isis, 1997.
- Connell Robert, *Gender and power: Society, the Person, and Sexual Politics*, Stanford, University Press, 1987.

- Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz*, Bolivia, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- García, Brígida, “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México”, en, Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.87-121.
- García Canclini, Néstor. “Escenas sin territorio: cultura de los migrantes e identidades en transición”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.
- Giménez, Gilberto, “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.
- Gill, Lesley, *Dependencias precarias: clase, género y servicio doméstico*, La Paz, Bolivia, ACIDI-COTESU, 1995.
- Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989
- González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003.
- Gruzinski, Serge, *La Colonización de lo imaginado: sociedades indígenas y occidentalización en el México español, Siglos XVI-XVIII*, México, Fondo de Cultura Económica, 1991.

- Florescano, Enrique, *Origen y desarrollo de los problemas agrarios en México, 1500 – 1821*, México, Editorial Era, 1982.
- Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, “Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.203-228
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica*, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar*, con base en INEGI, STPS. Base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*. México, 25 de noviembre de 2007.
- INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH)*, México, 2006.
- INEGI, *Mujeres y hombres en México, 2007*, México, 2007.
- INEGI et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.
- INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003.

- INMUJERES, *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.
- INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006
- INMUJERES, *Pasos hacia la igualdad de género en México*, México, 2007.
- Islas, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2005.
- Jaiven, Ana Lau, "Cuando hablan las mujeres", en Bartra, Eli (Compiladora) *Debates en torno a una metodología feminista*, México, PUEG/UAM-X, 2002.
- Jelin, Elizabeth, *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*, Buenos Aires, CEDES, 1984.
- Juliano, Dolores, *Las que saben: subcultura de mujeres*, Madrid, Horas y horas, 1998.
- Juliano, Dolores, "Modelos de género a partir de sus límites: la prostitución", en Nash, Mary (coord.), *Multiculturalismos y género: Un estudio interdisciplinar*, Barcelona, Ed. Bellaterra, 2001.
- Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Posgrado, UNAM, 1997. pp162
- Lamas, Martha, (Comp.) *El género: la construcción sociocultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1996.



- López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.
- Marroni, M. “Trabajo Rural Femenino y relaciones de género”, en Salles, Vania y González, Soledad, *Relaciones de género y transformaciones agrarias*, México, Colegio de México, 1995.
- Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004.
- Oehmichen, Cristina, “Las mujeres indígenas migrantes en la comunidad extraterritorial”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.321-348
- Oehmichen, Cristina, *Identidad, género y relaciones interétnicas: Mazahuas en la ciudad de México*, México, UNAM/ PUEG, 2005.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006.
- Oliveira, Orlandina (Comp.), *Trabajo, Poder y Sexualidad*, México, El Colegio de México, 1989.
- Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005.

- Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004.
- Salles, Vania y Tuirán, Rodolfo “¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza? Puntos de vista de un debate”, en García, Brígida, *Mujer, género y población en México*, Colegio de México, 1999, pp.444
- Scott, Joan, “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, Marta (Compiladora) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México PUEG, 1996. 265-302p.
- Székely, Miguel, *Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*; Santiago de Chile, CEPAL, 2006.
- Tharcker, Marjorie y Gómez, Illiana, *La mujer indígena en la ciudad de México*, México, Cuadernos de trabajo, Gimtrap, 1997.
- UNICEF et al., *Las exclusiones de la educación básica y media superior en el DF.*, México, 2006.
- Yakin Ertürk, *Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la violencia contra la Mujer*, Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Adición Misión a México, Comisión de Derechos Humanos, 62º período de sesiones, E/CN.4/2006/61/Add. 4 del 13 de enero de 2006.
- Yanes, Pablo, “Urbanización de los pueblos indígenas y etnización de las ciudades”, en Yanes, Pablo et. al., *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad*, México, UCM, 2004.

### Artículos en revistas especializadas

- Gall, Olivia, "Racismo y sexismo en la historia y presente de México. Reflexiones acompañadas de la palabra de mujeres lideresas de 18 pueblos indios", *Revista México Indígena*, México, núm. 5, 2003.
- Gall, Olivia, "Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México", *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.221-259
- Giménez, Gilberto, "Modernización, cultura e identidad social" en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.35- 56
- Goldsmith, Mary, "Doméstica, mujer e hija de familia. Mujeres en entredicho", *Debate Feminista*, México, año 11, Vol. 22, Octubre 2000. pp. 16- 26.
- Howell, Jayne, "Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos", *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.23-28
- Mejía, Susana, "Mujer Indígena y Violencia: Entre esencialismos y racismos", *Revista México Indígena*, México, núm. 5, 2003.
- Oehmichen, Cristina, "Espacio urbano y segregación étnica en la ciudad de México", *Papeles de Población*, México, núm. 28, Universidad del Estado de México, 2001. pp. 181- 197

- Pateman, C. (1983) "Feminismo y democracia" en, *Debate feminista*, México, año 1. Vol. 1, 1990.
- Paris, M<sup>a</sup> Dolores, "La mujer, el indio y la patria en el discurso político chiapaneco", *Revista Desacatos*, México, núm. 4, 2000, pp.107
- Sierra, María Teresa, "Esencialismo y autonomía: paradojas de las reivindicaciones indígenas", *Revista Alteridades*, México, núm. 7 (14), 1997, pp.131- 143
- UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Florencia, Italia, Núm. 5, 2000.
- Ruiz, Apen, "La india bonita: nación, raza y género en el México Revolucionario" *Debate feminista*, México, año 12, Vol. 24, 2001.

#### Referencias en Internet

- Aignerren, Miguel, "La técnica de recolección de información mediante los grupos focales", artículo publicado en CEO, Revista Electrónica no. 7, disponible en: <http://huitoto.udea.edu.co/~ceo/>
- Barrig, Maruja, *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2001, disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/barrig/p2.pdf>
- CONAPRED y SEDESOL, *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, presentación de principales resultados disponible en: <http://www.cofemermir.gob.mx/uploadtests/8075.66.59.11.Primea%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

- CONAPO/ SEGOB, “La reducción de la fecundidad ha favorecido que disminuya su tamaño”, Comunicado de prensa 24 / 07, México, DF, miércoles 25 de julio de 2007. Archivo electrónico consultado el 11 de agosto 2008, disponible en:  
<http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa242007.pdf>
- Cruz, Guadalupe, “Mujeres indígenas, es su vida suma de agravios”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/site/08033101-Reportaje-Mujeres.32581.0.html>
- Cruz, Guadalupe, “Para muchos diputados no es empleo, sino “caridad”. Prejuicios impiden legislar trabajo doméstico asalariado: Rosario Ortiz”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 26 de julio 2008, disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/site/08072211-Prejuicios-impiden.34061.0.html>
- Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina , 2002, disponible en:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>
- Pérez, Mónica, “Servicio doméstico: a la espera de legislación”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2004. Disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/noticias/04mar/s04033003.html>
- Ruiz, Miriam, “Trabajadoras domésticas, en situación de vulnerabilidad”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2006. Disponible en:

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/06abr/s06040401.html>

- Gómez, Guadalupe, “Casimira Rodríguez, contra el colonialismo y la servidumbre”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07041007-Casimira-Rodriguez.17175.0.html>
- Velasco, Hypatia, *Trabajadoras del hogar, sin garantías legales ni prestaciones*, CIMAC Noticias, México, 2007. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07070510-Trabajadoras-del-ho.19206.0.html>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### **Técnicas de investigación e instrumentos aplicados en el levantamiento de información.**

Hablar sobre discriminación y abuso hacia las empleadas del hogar en general y de las indígenas en particular, implicó superar resistencias a expresarse en torno a lo que sucede en el espacio de lo íntimo, más aún a la luz de las relaciones laborales en el hogar. Lo anterior requirió intensificar la búsqueda de informantes, siendo las siguientes algunas de las medidas tomadas para su realización:

Se generaron dos estrategias simultáneas para la búsqueda de informantes: por un lado, a través de las diversas actividades que organiza el CACEH se presentó el estudio y se extendió la invitación a las empleadas del hogar para participar en el

mismo; por otro lado, con el fin de identificar empleadas del hogar no organizadas y empleadoras se aplicó la técnica de bola de nieve, donde las propias entrevistadas fueron promocionando el contacto con otras mujeres, familiares y amigas.

En ningún caso se trató de hacer el contacto a través de visitas a parques o centros de reunión dominical de las empleadas del hogar (tales como el paseo de la Alameda Central o Chapultepec). Lo anterior tomando en cuenta la propia recomendación de las empleadas del hogar, quienes aseguran que en estos lugares es cada vez más habitual el abuso y el engaño por parte de diferentes actores.

Durante el levantamiento de los testimonios, se garantizó el respeto al anonimato y protección de personas participantes. Por tal motivo, los nombres y en algunos casos localidades de origen de empleadas y empleadoras son seudónimos para evitar la identificación de las informantes.

### **1. Desarrollo de tres grupos focales para la discusión en torno al trato social a las empleadas del hogar indígenas.**

En cada grupo se propuso un guión de preguntas sobre el cual reflexionar de manera conjunta; cada una de las participantes expresó su opinión en base a sus experiencias personales y tuvo la oportunidad de contrastar, rebatir o reafirmar su opinión con las otras participantes. En los tres grupos se consiguió que los puntos de vista propios fueran reconsiderados a la luz de planteamientos comunes. Cada una de las sesiones tuvo una duración promedio de 1 hora.

- ✓ Un grupo focal de empleadoras donde se abordaron aspectos sobre la percepción del trabajo doméstico y de las condiciones laborales e interpersonales de las empleadas en sus hogares.
- ✓ Un grupo focal de empleadas del hogar indígenas, donde se abordaron aspectos sobre el trato social discriminatorio en el desarrollo del trabajo.
- ✓ Un grupo focal de empleadas del hogar no indígenas, donde se abordaron aspectos sobre el trato social discriminatorio en el desarrollo del trabajo.

Los dos últimos grupos se llevaron a cabo con un mismo guión de discusión, de manera simultánea y en grupos independientes. Lo anterior permitió comparar

condiciones de las empleadas indígenas y no indígenas frente al trato social discriminatorio.

## 2. Entrevistas en profundidad a informantes clave.

Se consiguió profundizar el conocimiento sobre las experiencias, percepciones y sucesos trascendentales en la vida de las mujeres respecto al empleo en el hogar en la ciudad. Para realizarlas, se desarrollaron tres formatos con preguntas guía, uno para empleadas del hogar, otro para empleadoras y un último para representantes de organizaciones. El promedio de duración por cada entrevista fue de 45 minutos, aunque como puede observarse en el anexo 1 de registro hubo variaciones importantes, la entrevista de menor duración fue de 25 minutos y la de mayor de 2 horas.

El siguiente cuadro muestra el número de entrevistas en profundidad realizadas por grupos de edad y modalidad de trabajo que desarrollan o emplean. Es importante señalar que en la selección de informantes se buscó contar con los puntos de vista más diversificados y significativos posibles, sin embargo, los testimonios presentados no son representativos estadísticamente.

Entrevistas en profundidad	Modalidad de trabajo		No	Total
	Edad			
<b>Empleadas hogar indígenas</b>	18 a 30	EPS	1	<b>23</b>
		PL	9	
	31 a 45	EPS	7	
		PL	4	
	46 y más	EPS	2	
		PL	-	
<b>Empleadas hogar no indígenas</b>	18 a 30	EPS	-	<b>6</b>
		PL	-	
	31 a 45	EPS	2	
		PL	2	
	46 y más	EPS	2	
		PL	-	
<b>Empleadoras</b>	30 a 45	EPS	5	<b>13</b>
		PL	4	
	46 años y más	EPS	2	
		PL	2	
<b>Líderes de organizaciones</b>			3	<b>3</b>
				<b>45</b>



### 3. Codificación

- EPS: Modalidad de trabajo de “entrada por salida”
- PL: Modalidad de trabajo de “planta”
- EHI: Empleado del hogar indígena
- EHNI: Empleado del hogar no indígena
- ELO: Entrevista a Líderes de Organizaciones
- HLI: Hablante de lengua indígena
- NHLI: No hablante de lengua indígena

### 4. Formatos desarrollados para el levantamiento de los testimonios

#### Perfil y registro de las informantes

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	
Empleadas del Hogar	} Formato de registro
Empleadoras	
Líderes de organizaciones	
GRUPOS FOCALES	
Empleadoras	} Formato de registro
Empleadas del Hogar	

#### Instrumentos de levantamiento de información

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	
Empleadas del Hogar	} Formato preguntas guía
Empleadoras	
Líderes de organizaciones	
GRUPOS FOCALES	
Empleadoras	} Formato preguntas guía
Empleadas del Hogar	



## Perfil y registro de las informantes

### ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

No.	Código de Entrevista	Duración	Edad	Estado de Origen	Lengua	Modalidad trabajo	Contacto
1	EEHI-01-23.07.08	1h. 5min.	44	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada
2	EEHI-02-23.07.08	50 min.	21	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
3	EEHI-03-25.07.08	1h.	45	Oaxaca	Zapoteco	EPS	No organizada
4	EEHI-04-07.08.08	1h. 25min.	51	Oaxaca	NHLI	EPS	Organizada
5	EEHI-05-16.08.08	35 min.	22	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
6	EEHI-06-16.08.08	25 min.	23	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
7	EEHI-07-17.08.08	41 min.	33	Michoacán	NHLI	PL	Organizada
8	EEHI-08-17.08.08	1 h. 10 min.	31	Bolivia	NHLI	PL	Organizada
9	EEHI-09-19.08.08	45 min.	37	Oaxaca	NHLI	EPS	Organizada
10	EEHI-10-22.08.08	1h. 17 min.	32	Oaxaca	Mixe	PL	Organizada
11	EEHI-11-24.08.08	1 h. 5 min.	35	Chiapas	Tzotzil	EPS	Organizada
12	EEHI-12-09.09.08	1 h. 14 min.	42	Edo. México	Náhuatl	EPS	Organizada
13	EEHI-13-12.09.08	39 min.	36	Edo. México	Mazahua	PL	No organizada
14	EEHI-14-13.09.08	2 h. 11min.	42	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
15	EEHI-15-13.09.08	38 min.	23	Oaxaca	Zapoteco	EPS	Organizada
16	EEHI-16-14.09.08	52 min.	23	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
17	EEHI-17-16.09.08	47 min.	29	Veracruz	Náhuatl	PL	Organizada
18	EEHI-18-17.09.08	32 min.	24	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
19	EEHI-19-18.09.08	27 min.	30	Oaxaca	Mixe	PL	No organizada
20	EEHI-20-21.09.08	51 min.	24	Puebla	NHLI	PL	Organizada
21	EEHI-21-21.09.08	53 min.	48	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada

22	EEHI-22-28.09.08	1h 14 min.	42	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada
23	EEHI-23-28.09.08	51 min.	32	Oaxaca	Mixe	PL	No organizada
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista</b>	<b>Duración</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado de Origen</b>	<b>Modalidad trabajo</b>		<b>Contacto</b>
24	EEHNI-01-04.08.08	1 h. 5 min.	32	DF	PL		Organizada
25	EEHNI-02-04.08.08	1h. 10 min.	49	DF	EPS		Organizada
26	EEHNI-03-07.08.08	40 min.	52	DF	EPS		Organizada
27	EEHNI-04-24.08.08	50 min.	33	Puebla	PL		Organizada
28	EEHNI-05-10.09.08	47 min.	40	DF	EPS		Organizada
29	EEHNI-06-24.09.08	40 min.	39	DF	EPS		No organizada
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista</b>	<b>Duración</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado de Origen</b>	<b>Modalidad que emplea</b>	<b>N° empleadas</b>	<b>Forma de contacto</b>
30	EE-01-16.08.08	45 min.	38	DF	PL	1	Bola de nieve
31	EE-02-22.08.08	59 min.	50	DF	EPS	1	Bola de nieve
32	EE-03-28.08.08	35 min.	38	DF	EPS	1	Bola de nieve
33	EE-04-09.09.08	1 h. 03 min.	42	DF	PL	1	Bola de nieve
34	EE-05-11.09.08	1 h. 16 min.	53	DF	PL	1	Bola de nieve
35	EE-06-12.09.08	56 min.	34	DF	EPS	2	Bola de nieve
36	EE-07-15.09.08	49 min.	36	DF	PL	1	Bola de nieve
37	EE-08-16.09.08	56 min.	38	DF	EPS	2	Bola de nieve
38	EE-09-17.09.08	1 h. 19 min.	65	Costa Rica	PL	2	Bola de nieve
39	EE-10-18.09.08	1 h. 02 min.	73	Canadá	PL	1	Bola de nieve
40	EE-11-18.09.08	57 min.	40	DF	EPS	1	Bola de nieve
41	EE-12-18.09.08	37 min.	66	DF	EPS	1	Bola de nieve
42	EE-13-24.09.08	30 min.	34	DF	EPS	1	Bola de nieve
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista.</b>	<b>Duración</b>	<b>Nombre</b>	<b>Organización</b>			
43	ELO-01-05.09.08	1h. 13 min.	Laura Alvarado	Directora General, Thais, Desarrollo Social, S.C.			

44	ELO-02-16.09.08	1 h. 27 min.	Lorenza Martínez	Ex Representante de Mixe Xaam, Asociación cultural de empleadas del hogar indígenas en la Ciudad de México.
45	ELO-03-16.09.08	1 h. 31 min.	Marcelina Bautista	Representante del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar. (CACEH) y Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

## GRUPOS FOCALES

### EMPLEADORAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes
1	GFE-01-11.08.08	1h. 20 min.	5

No.	Edad	Modalidad trabajo	N° empleadas	Origen de la empleada/s
P1	57	EPS	3	No sabe
P2	66	PL y EPS	4	No sabe
P3	48	EPS	1	No indígena
P4	57	EPS	1	Indígena
P5	57	PL	2	Indígena

## EMPLEADAS DEL HOGAR INDÍGENAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes	
2	GFEHI-01-17.08.08	1h. 5 min.	6	
No.	Edad	Modalidad trabajo	Estado de Origen	Lengua
P1	51	EPS	Oaxaca	NHLI
P2	33	PL	Michoacán	NHLI
P3	35	EPS	Chiapas	Tzotzil
P4	42	EPS	Oaxaca	Mixteco
P5	31	PL	Perú	NHLI
P6	23	PL	Oaxaca	Mixe

## EMPLEADAS DEL HOGAR NO INDIGENAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes	
3	GFEHNI-01-17.08.08	1h. 1 min.	5	
No.	Edad	Estado de Origen	Modalidad trabajo	
P1	50	Oaxaca	EPS	
P2	32	DF	PL	
P3	47	DF	EPS	
P4	37	Nicaragua	PL	
P5	49	DF	EPS	

## Instrumentos de levantamiento de información

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA EMPLEADAS DEL HOGAR

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Donde naciste?</li> <li>2. ¿Desde cuándo vives en el DF? ¿Antes de llegar al DF, donde vivías?</li> <li>3. ¿Con quienes vivías? ¿Qué tipo de trabajo realizabas allí?</li> <li>4. Si tienes familia en el pueblo, ¿los visitas a menudo? Si los apoyas económicamente, ¿tu salario es el sustento principal de tu familia en el pueblo?</li> <li>5. ¿Por qué razón migraste a la ciudad? ¿Quién tomó la decisión de migrar?</li> <li>6. ¿Algún familiar o amigo te apoyó para llegar a la ciudad?</li> <li>7. ¿Con quienes vives en la ciudad? ¿Tienes familia, hijos o esposo en la ciudad? Viven juntos?</li> <li>8. ¿Hablas alguna lengua indígena? ¿La hablabas con tu familia? ¿La utilizas en la ciudad?</li> </ol>
2	Comparar sus condiciones laborales respecto a trabajadoras domésticas no indígenas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Quién te apoyó en conseguir tu primer empleo? ¿Alguien te recomendó?</li> <li>2. ¿Siempre trabajaste como empleada del hogar? ¿Qué otros trabajos has realizado?</li> <li>3. ¿Con cuantas familias has trabajado?</li> <li>4. ¿Qué es lo que más y menos te gusta de tu trabajo?</li> <li>5. ¿Qué tipo de arreglo laboral tienes (contrato escrito/verbal) ¿Crees que el salario que cobras por su trabajo es justo?</li> <li>6. ¿Consideras que tus derechos laborales respetados? (Ejemplo, ¿cómo te atiendes cuando</li> </ol>

		<p>te enfermas? ¿Has tenido algún accidente de trabajo?)</p> <p>7. ¿Alguna vez has sido despedida? ¿Crees que fue justificado? ¿Recibiste alguna indemnización o apoyo, y de quien?</p>
2	Supervisión del trabajo y relación con empleadora	<p>1. ¿Quién supervisa tu trabajo?</p> <p>2. ¿Cómo es tu relación con la empleadora y su familia? ¿Con qué persona de la familia tiene más y con quien menos relación/confianza? ¿porqué?</p> <p>3. ¿Con quién hablas para mejorar tus condiciones laborales? ¿Qué dificultades tienes para hablar sobre horarios, vacaciones y salario?</p>
3	Discriminación y violencia de género a la que son sujetas las trabajadoras domésticas.	<p>1. ¿Alguna vez te has sentido discriminada o humillada en el desarrollo de su trabajo? ¿Quiénes estuvieron involucrados? ¿Cómo terminó de resolverse la situación?</p> <p>2. En general, ¿cómo te tratan los empleadores/as en su trabajo? Crees que hay diferencias en el trabajo y el trato hacia las empleadas indígenas y no indígenas ¿en qué y por qué? ¿Crees que hay diferencias en el trabajo y el trato si son hombres o mujeres los empleadores?</p> <p>3. Si comenzaste a trabajar desde joven, ¿crees que fuiste tratada de forma diferente? Consideras que ser joven se presta a mayor abuso? Por qué?</p> <p>4. ¿Alguna vez has sufrido acoso o insinuaciones en el trabajo? Conoces algún otro caso de violencia o abuso sexual?</p> <p>5. ¿Cómo consideras el uso del uniforme? Te parece un acto de discriminación?</p> <p>6. Te has sentido presionada en el desarrollo de tu trabajo para cambiar tu imagen física o tu forma de vestir o de hablar?</p> <p>7. En general, ¿cómo te sientes al realizar tu trabajo?</p>
4	Vida en familia y maternidad (sólo si son madres)	<p>1. Si tiene hijas o hijos, ¿donde residen estos? ¿Desde cuándo y por qué razones?</p> <p>2. Si es el caso, ¿desde cuándo o a través de quien conoció las instituciones de asistencia privada donde residen sus hijos?</p>



		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. ¿Qué problemas ha enfrentado en su trabajo como empleada del hogar para ejercer su maternidad?</li> <li>4. ¿Cómo vive usted la separación con su hijo/a? Y su hijo/a, ¿cómo la vive?</li> <li>5. Que proyectos futuros tiene respecto a sus hijos? (cambiar de trabajo etc.)</li> <li>6. Que apoyos o instituciones considera podrían ser de ayuda para cumplir estos proyectos?</li> </ol>
5	Autopercepción y expectativas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué esperabas de este trabajo cuando iniciaste? ¿Qué te ayudó o dificultó el logro de estos objetivos?</li> <li>2. ¿Te gustaría seguir trabajando como empleada del hogar? ¿Te gustaría cambiar de trabajo o seguir estudiando? ¿Por qué no lo has hecho?</li> </ol>
5	Transformación identitaria, cambios en las relaciones su etnia (sólo EHI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Crees que el trabajo en la ciudad ha cambiado tu forma de ver la vida? ¿Sientes o has sentido una distancia con respecto a las costumbres en tu comunidad? ¿En qué puede reflejarse esto?</li> <li>2. En la ciudad, ¿con qué personas te sientes más identificada o apoyada?</li> <li>3. Cuando regresas a tu comunidad, ¿utilizas el traje y la lengua? ¿Por qué si o no?</li> <li>4. ¿Cómo te sientes cuando vas a visitar a tu familia? ¿Cómo te consideran en tu comunidad? ¿Te has sentido discriminada en tu comunidad por el trabajo que realizas en la ciudad?</li> <li>5. ¿Aspirarías a regresar a vivir a tu comunidad? ¿Porque si o no?</li> </ol>
6	Conocimiento sobre derechos laborales y recomendaciones de políticas públicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Que conocimiento tienes sobre tus derechos como empleada del hogar?</li> <li>7. Que instituciones u organizaciones conoces que trabajen el tema de los derechos de las mujeres y de las empleadas del hogar?</li> <li>8. ¿Qué programas o políticas conoce, de qué se tratan? Cómo podrían ser mejor?</li> </ol>

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA EMPLEADORAS

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Contratación, prestaciones y doble jornada femenina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted creció en una familia donde se empleaba a una mujer para las tareas del hogar? Qué tipo de relación llevó con la empleada?</li> <li>2. ¿Desde cuándo en su hogar contrata a una empleada doméstica?</li> <li>3. ¿Cuáles son sus motivos para contratarla? ¿Cómo le evita a usted, si es el caso, el trabajo de la empleada la doble jornada?</li> <li>4. ¿Cómo considera la relación entre contratar a una empleada y el estatus social?</li> <li>5. ¿Qué tipo de arreglo laboral tiene usted con la empleada?</li> <li>6. ¿Cómo suele contactar a las empleadas?</li> <li>7. Además del sueldo, ¿que otros bienes obtiene la empleada por su trabajo?</li> <li>8. ¿Por qué motivos se le realizan descuentos a la empleada?</li> <li>9. ¿Recibe algún tipo de prestación social la empleada? ¿Cuáles?</li> </ol>
2	Supervisión y normas en el hogar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Quién en el hogar supervisa el trabajo de la empleada? ¿Otros miembros de la familia realizan otras tareas? ¿Cuáles?</li> <li>2. ¿Quién en el hogar toma decisiones en torno al pago y prestaciones de la empleada? ¿Si tienes esposo/pareja, las toman en conjunto? Te ha ocasionado esto algún conflicto o diferencia?</li> <li>3. ¿Cuáles son las normas, como por ejemplo la restricción a espacios o bienes (comida, utensilios, teléfono, tv), que deba cumplir la empleada en su hogar?</li> <li>4. ¿Cómo corrige el trabajo de la empleada? Si ha tenido algún tipo de conflicto, en qué</li> </ol>

		<p>términos se resolvió?</p> <p>5. ¿Alguna vez ha despedido a alguna empleada? ¿Por qué motivo?</p> <p>6. ¿Cómo reconoce el trabajo de la empleada frente a su familia?</p>
3	Conocimiento del origen étnico y familiar de la empleada	<p>1. ¿Que conoce usted sobre el origen familiar y cultural de la empleada? Sabe si habla otra lengua además del español? Sabe en qué momentos utiliza su lengua y con quienes? En algún momento la utiliza mientras trabaja? ¿Qué opinión le merece?</p> <p>2. ¿Conoce usted a alguno de sus familiares? ¿Qué tipo de relación con establecido con ellos?</p> <p>3. ¿Conoce usted la comunidad de origen de la empleada?</p> <p>4. ¿Cuáles cree que son las razones por las que una mujer indígena migra a la ciudad para trabajar en servicio doméstico? ¿Qué otros motivos, aparte de lo económico, conoce?</p> <p>5. ¿Ha conocido o apoyado a la empleada con algún problema personal?</p>
4	Apreciación del trabajo	<p>1. ¿Qué cualidades valora de la empleada? y, ¿qué defectos le molestan?</p> <p>2. ¿Considera usted que hay diferencia entre empleadas indígenas y no indígenas en el trabajo? ¿Cuáles? (ejemplo uso de electrodomésticos, eficacia en las tareas, limpieza etc.)</p> <p>3. Si la empleada no sabe leer y escribir, ¿qué tipo de límites cree que tienen al realizar las tareas?</p> <p>4. ¿Por qué motivo contrataría o no contrataría a una mujer indígena?</p>
5	Relación con la empleada y discriminación	<p>1. ¿Qué relación tienen la empleada con la familia? (Hijos, esposo etc.)</p> <p>2. ¿Cuál es su relación con la empleada, ¿Cómo la valora? ¿Qué aspectos además del laboral valora en esta relación?</p> <p>3. ¿Se siente o ha sentido alguna vez identificada con la mujer que emplea? ¿En qué sentido, en qué casos?</p> <p>4. ¿Cree que la empleada valora positivamente el trabajo que realiza en su hogar? ¿Sabe</p>

		usted si la empleada se ha propuesto cambiar de oficio? ¿Ha estado en algún momento interesada en estudiar o realizar otros proyectos? ¿La ha apoyado?
	Discriminación y violencia de género contra las empleadas del hogar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué sabe usted sobre el maltrato y/o discriminación hacia las empleadas indígenas?</li> <li>2. ¿A qué se debe que maltraten a las empleadas indígenas?</li> <li>3. ¿Conoce usted algún caso de violación o abuso sexual contra la empleada? ¿Porque cree usted que se dan estos casos?</li> <li>4. ¿Qué cree que debería hacerse para cambiar esta situación?</li> </ol>
6	Conocimiento sobre derechos laborales y recomendaciones de políticas públicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué conoce de la ley que regula el empleo doméstico?</li> <li>2. ¿Qué instituciones u organizaciones que trabajen con las empleadas del hogar conoce?</li> <li>3. ¿Desde su perspectiva, que obstáculos impiden que las empleadas indígenas tengan garantizados sus derechos laborales como por ejemplo prestaciones sociales, vacaciones, aguinaldo etc. ¿Cómo podría cambiar esta situación y quienes cree que deberían intervenir?</li> <li>4. Estaría de acuerdo en que hubiera mecanismos en la ley más efectivos para garantizar los derechos de las empleadas?</li> <li>5. En un esquema donde se pudiera garantizar las prestaciones sociales, ¿usted tendría el interés y los medios para hacerlo?</li> </ol>

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA LIDERES DE ORGANIZACIONES

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuales son desde tu experiencia los tres problemas principales que enfrentan las mujeres indígenas al desarrollar el empleo doméstico?</li> <li>2. ¿Cómo consideras que su origen, (situación económica, familiar o educativa) afecta en la garantía a sus derechos como trabajadoras?</li> <li>3. ¿Cómo impacta en las niñas y jóvenes la incorporación temprana a este trabajo? Como crees que esto las afecta en su desarrollo personal, educativo y profesional?</li> <li>4. ¿Qué opinas de la idea de que las mujeres indígenas al migrar a la ciudad aumentan su autonomía y oportunidades laborales? ¿Qué tipo de situaciones crees que se requeriría para que esto fuera una realidad más generalizada?</li> </ol>
2	Tipo de violencia de género a la que son sujetas las trabajadoras domésticas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Con relación a la violencia que viven las mujeres indígenas en el desarrollo de su trabajo, ¿qué aspectos consideras son los más presentes o generalizables? ¿Consideras que las mujeres indígenas viven mayormente la violencia en el desarrollo de su trabajo, porque?</li> <li>1. ¿Quiénes crees que son los principales agresores al interior del hogar donde laboran? ¿Por qué?</li> <li>2. ¿Crees que las empeladas sufren violencia fuera del hogar, por ejemplo situaciones como el estigma o abuso? ¿Dónde y de qué manera se suceden estas situaciones?</li> <li>3. Con relación a la violencia económica, ¿cómo consideras que podría prevenirse el incumplimiento o los abusos?</li> <li>4. ¿A que debe desde tu punto de vista el maltrato y abuso verbal contra las empleadas indígenas?</li> <li>5. El abuso sexual al interior de los hogares es una situación sobre la que las empleadas del</li> </ol>

		<p>hogar difícilmente hablan, ¿cómo crees que las afecta este tipo de violencia?</p> <p>6. ¿Qué acciones consideras son necesarias para prevenir y sancionar la violencia en contra de las empleadas del hogar?</p> <p>7. Con respecto a las empleadas que son madres, ¿cómo afecta las situaciones de vulneración de derechos a su vida familiar? En el caso de las madres solteras, ¿cómo afecta a la convivencia con sus hijos, y a los derechos de estos últimos?</p>
3	Comparar sus condiciones laborales respecto a trabajadoras domésticas no indígenas	<p>1. ¿Qué tipo de diferencias encuentras en las condiciones de trabajo de las empleadas indígenas a las no indígenas?</p> <p>i. Respecto a la forma en la que se insertan al mundo laboral</p> <p>ii. Respecto a la forma de negociar mejores condiciones o comunicarse con los empleadores (jornada laboral, ingresos, prestaciones o facilidades)</p> <p>iii. Respecto al desarrollo del mismo trabajo, como por ejemplo el conocimiento y familiaridad con aparatos electrodomésticos, la realización de algunas tareas como la cocina, limpieza etc.</p> <p>iv. Respecto al manejo y ahorro del dinero, frente a los empleadores y a su familia</p>
4	Apreciación de su trabajo por parte de las y los empleadores.	<p>1. ¿Consideras que las mujeres indígenas son más susceptibles a la discriminación que en el ejercicio de su empleo que las no indígenas, porque?</p> <p>2. ¿Consideras que las mujeres indígenas jóvenes son más susceptibles a la discriminación que en el ejercicio de su empleo, porque?</p> <p>3. ¿Consideras que los empleadores establecen diferencias en la valoración/apreciación del trabajo que realiza una mujer indígena a una mujer no indígena? ¿Cómo cuales? ¿Por qué y qué tipo de prejuicios consideras están en juego?</p>
5	Autopercepción y expectativas que indiquen una transformación identitaria (cambios en las	<p>1. Consideras que la migración y la incorporación al empleo del hogar genera cambios en la identidad y forma de vida de las mujeres indígenas, ¿cómo cuales? ¿A qué crees que se debe?</p> <p>2. Respecto a la relación con sus familiares y comunidad de origen, ¿cómo crees que son</p>

	relaciones su etnia).	<p>tratadas las empleadas del hogar? Opinas que en estos espacios comunitarios viven también situaciones de discriminación? ¿Cómo cuales?</p> <p>3. ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las mujeres indígenas para lograr sus expectativas de escolaridad o cambio de empleo?</p> <p>4. ¿Qué tipo de acciones podrían revertir o mejorar esta situación?</p>
6	<p>Recomendaciones de políticas públicas y reformas concretas a la legislación nacional vigente en lo respecta al derecho a la no discriminación hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas.</p>	<p>1. ¿Qué acciones consideras son importantes para garantizar el derecho a la no discriminación de las empleadas del hogar indígenas en la ciudad de México?</p> <p>2. ¿Qué acciones en materia de legislación nacional crees que deberían desarrollarse y a que instancias correspondería?</p> <p>3. ¿Qué acciones de política pública serían adecuados para visibilizar la problemática de las empleadas del hogar indígenas? A que instituciones u organizaciones correspondería realizarlas?</p> <p>4. ¿Qué valoración tienes sobre los proyectos o programas que se han desarrollado para mejorar las condiciones de vida de las empleadas del hogar? (Por ejemplo, el Programa de Seguridad Social que inició en la década de los 70 o el programa de certificación profesional?)</p> <p>5. ¿Cómo crees que pueden mejorarse los anteriores programas?</p>





## **PREGUNTAS GUIA PARA EL GRUPO FOCAL EMPLEADORAS**

---

### **1. Contrato:**

1. ¿Porqué contrata a una o varias empleadas del hogar?
2. ¿Cómo contacta a las empleadas? ¿Por qué motivo?
3. ¿Qué tipo de acuerdo laboral tienen con la empleada?

### **2. Supervisión y manejo de los espacios íntimos:**

1. ¿Quién supervisa el trabajo de la empleada en el hogar?
2. ¿Quién toma decisiones en torno al pago y prestaciones de la empleada?
3. ¿Qué diferencia ha notado en la forma de tratar a la empleada de los hombres en el hogar?
4. ¿Qué opina del uso del uniforme? ¿Qué importancia tiene para usted el aspecto personal de la empleada?
5. ¿Cuáles son las normas que debe cumplir la empleada en su hogar? (ejemplo la restricción a espacios o bienes tales como comida, utensilios, teléfono, t.v.) ¿Por qué cree que es adecuado establecer estas normas?
6. ¿Cómo corrige o sanciona el trabajo de la empleada? ¿Cómo lo reconoce frente a su familia?

### **3. Apreciación del trabajo y conflictos**

1. Hablemos de las cualidades de las empleadas, ¿qué es lo que más les gusta o aprecia de ellas y qué lo menos?
2. ¿Cuáles son los conflictos que mayormente ha enfrentado con la empleada? ¿En qué términos lo resolvieron?
3. ¿Alguna vez ha despedido a alguna empleada? ¿Por qué motivo?

### **4. Origen étnico y percepción del trabajo:**

1. ¿Cuáles cree que son las razones por las que una mujer indígena migra a la ciudad para trabajar como empleada del hogar?

2. ¿Considera usted que hay diferencia entre empleadas indígenas y no indígenas en el trabajo? ¿Cuáles? (ejemplo uso de electrodomésticos, eficacia en las tareas, limpieza etc.)
3. ¿Por qué motivo contrataría o no a una mujer indígena?
4. Cree que las mujeres indígenas que se emplean en el servicio doméstico son discriminadas? ¿Por qué? ¿Cree que es una situación diferente al de las empleadas no indígenas?

#### **5. Relación empleadas y empleadoras**

1. ¿Cree que la empleada valora positivamente el trabajo que realiza en su hogar?
2. ¿Cree usted que la empleada quiera cambiar de oficio? ¿La ha apoyado o apoyaría?
3. ¿Se siente o ha sentido alguna vez identificada con la mujer que emplea?, ¿en qué sentido, en qué casos?

#### **6. Derechos laborales**

1. ¿Su empleada recibe algún tipo de prestaciones sociales? ¿Cuáles?
2. Además del salario, la empleadas obtiene algún otro bien por su trabajo? ¿Cómo cual?
3. ¿Le ha hecho alguna vez descuentos al salario? ¿Por qué?
4. ¿Conoce usted los derechos y obligaciones que establece la ley para empleadoras y empleadas?
5. ¿Cuáles cree que son las razones por las que las empleadas del hogar, en su mayoría indígenas, no tengan garantizados sus derechos?
6. ¿Cómo podría cambiar esta situación y quienes cree que deberían intervenir?

## **PREGUNTAS GUIA PARA GRUPO FOCAL EMPLEADAS DEL HOGAR (INDIGENAS Y NO INDIGENAS)**

---

### **1. Vivencia de discriminación :**

1. Desde tu experiencia, ¿Qué significa la discriminación?

### **2. Discriminación a las empleadas del hogar:**

1. ¿Cómo viven la discriminación las empleadas del hogar?
2. ¿Qué situaciones de abuso y maltrato enfrentan las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo?
3. ¿Qué situaciones de incumplimiento de derechos laborales son comunes en el desarrollo del empleo?
4. ¿Qué opinión les merece el uso del uniforme? Consideran que es un acto de discriminación? ¿Porqué si o no?
5. ¿Cómo consideran la restricción a algunos bienes (como comida o teléfono) en el desarrollo de su trabajo?

### **3. Edad y origen étnico como causas de discriminación:**

1. ¿Son todas las empleadas del hogar tratadas de igual manera en el desarrollo de su trabajo?
2. ¿Existen diferencias en el caso de las mujeres indígenas? Por ejemplo:
  - Para quienes migran por primera vez a la ciudad o no dominan el uso del español
  - ¿Qué efecto tiene lo anterior esto en el aprendizaje? Y, ¿en la comunicación y negociación de mejores condiciones laborales?
  - ¿Qué tipo de prejuicios o un trato diferente dan las empleadoras a las indígenas?
3. ¿Existen diferencias en el trato en el caso de las jóvenes? ¿Por qué?

4. Sobre quienes trabajan de entrada por salida y de planta, ¿creen que el trato recibido es igual o unas son más vulnerables que otras? ¿Quiénes y porque?

**4. Los agentes de discriminación dentro y fuera del hogar donde se labora:**

1. ¿Quiénes y de qué manera discriminan a las empleadas del hogar al interior del hogar?
  - Ejemplo, en el caso de que haya más de una empleada del hogar, qué tipo de relación y trato se otorga a las indígenas?
2. Fuera del hogar (en el parque, la familia propia) cómo es el trato social hacia las empleadas del hogar?

**5. Efectos de la discriminación en el desarrollo personal y profesional**

1. ¿Qué efectos tiene la discriminación en la vida personal de las empleadas del hogar?
  - a. En la vida familiar
  - b. En la condición económica
  - c. En la situación emocional o de autoestima
  - d. En la toma de decisión sobre su vida, (ejemplo en tu interés por cambiar de empleo o seguir estudiando).

**6. Propuestas de acción**

1. ¿Qué acciones ejemplares conocen ante la discriminación a las empleadas del hogar?
  - a. En el desarrollo del empleo
  - b. En el espacio organizacional
  - c. En las instituciones y políticas públicas.

## **Anexo 2.**

### **Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas.**

Los indicadores socioeconómicos que se presentan, muestran la permanencia de los rezagos históricos estructurales para la población indígena frente a la no indígena en el país. Específicamente en el caso de las mujeres indígenas estos indicadores constatan el restringido acceso y ejercicio de sus derechos, lo cual lleva a reflexionar en torno a la relación entre discriminación y exclusión social.

El criterio que ha prevalecido para determinar a la población indígena en las estadísticas nacionales ha sido la lengua hablada, sin embargo esta definición resulta insuficiente ya que presenta problemas referidos a la pérdida o negación del uso de la misma. Para evitar el subregistro y tomando en cuenta el criterio de autoadscripción, *“se define como indígenas a los miembros de los hogares donde las personas que hablan una lengua indígena tienen un lazo de parentesco determinante en la decisión del estilo de vida y la transmisión inter-generacional de la socialización, es decir, el jefe/cónyuge y los padres de éste”*<sup>260</sup>.

Bajo estas consideraciones, para el año 2000 el Consejo Nacional de Población (CONAPO) estima que la población indígena en México ascendió a 12.7 millones de personas<sup>261</sup>, lo que equivale al 10.5 por ciento de la población nacional. La gráfica 1, muestra la composición demográfica, en la que cabe señalar el descenso en la fecundidad. Además, muestra la pérdida del uso de la lengua así como el incremento en la pertenecía para las generaciones jóvenes, que puede estar vinculado a la recuperación identitaria<sup>262</sup>.

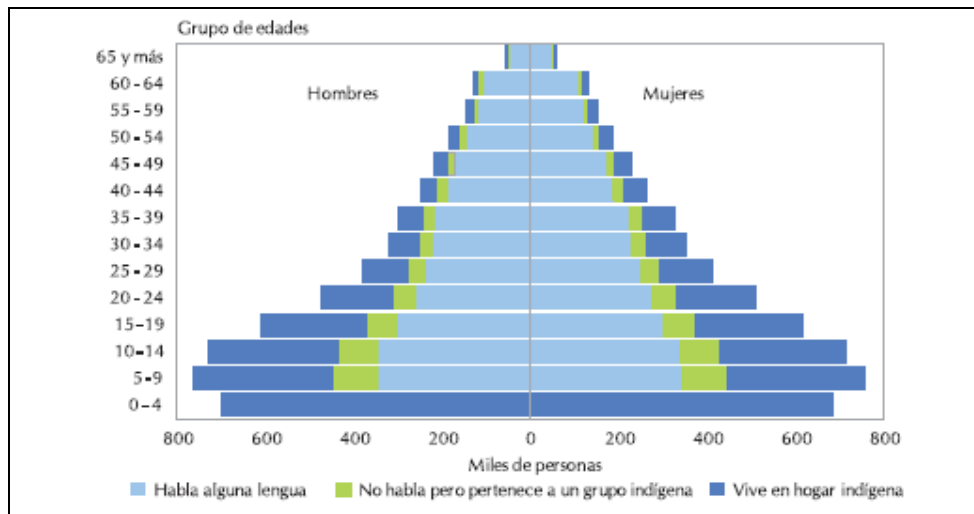
#### GRAFICA 1. COMPOSICIÓN DE POBLACION EN HOGARES INDIGENAS SEGÚN SEXO-GÉNERO Y EDAD

---

<sup>260</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas, México*, 2006. pp.19

<sup>261</sup> CONAPO, *La población de México en el nuevo siglo*, México, 2001, p. 165.

<sup>262</sup> Patricia Fernández et. al, “Estimaciones de la población indígena en México”, en CONAPO, *La situación demográfica de México*, México, 2002. pp. 173



Fuente: INMUJERES, 2006<sup>263</sup>.

Según las mismas estimaciones de CONAPO, en el 2000, en el Distrito Federal casi el 4 por ciento de los habitantes eran indígenas (333 428 personas)<sup>264</sup>. Tomando en cuenta la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) integrada por las 16 delegaciones del Distrito Federal y 40 municipios conurbados del Estado de México<sup>265</sup>, residían en la metrópoli 749 639 indígenas que hablan 57 de las 62 lenguas indígenas reconocidas<sup>266</sup>.

### 1. Monolingüismo<sup>267</sup> y reproducción de la lengua indígena:

Para el año 2000, más de un millón de hablantes de lengua indígena eran monolingües, de los cuales el 70 por ciento tenía menos de 45 años<sup>268</sup>.

El monolingüismo se presenta mayormente en las localidades con 40 y más de población indígena así como en municipios indígenas. En estos últimos, 28 de cada 100 mujeres hablantes de lengua indígena (HLI) no hablan español,

<sup>263</sup> Gráfica extraída de INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.18.

Fuente original: INI/CONAPO/PNUD, *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México*, 2002.

<sup>264</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 31

<sup>265</sup> *Ibid.*, p. 32.

<sup>266</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>267</sup> Se denomina monolingüe a la persona que habla una lengua indígena y no habla el español.

<sup>268</sup> De acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda, en, INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.20

mientras que para los hombres esta cifra desciende a 17. Lo cual muestra la prevalencia de monolingüismo entre las mujeres indígenas<sup>269</sup>.

Lo anterior puede explicarse por la reproducción de patrones culturales en las comunidades indígenas donde el hombre asume mayormente el vínculo con la sociedad no indígena, mientras que las mujeres se desarrollan en el ámbito familiar y tienen restricciones en la interacción con otros actores de la sociedad.

En este sentido, la condición monolingüe coloca a las mujeres indígenas en una situación de desventaja frente a la sociedad, lo anterior puede traducirse en la restricción de sus derechos como el acceso al mercado de trabajo, y que es un aspecto fundamental para el estudio.

Por otro lado, en el 2000, aproximadamente una tercera parte de la población indígena mayor de 5 años sólo hablaba español. Seis de cada diez hombres y cinco de cada diez mujeres indígenas eran bilingües, es decir que hablaban lengua indígena y español. Lo anterior expresa la reproducción en el uso en general pero una importante pérdida entre la población infantil y juvenil ya que cinco de cada diez niños de 5 a 14 años y cuatro de cada diez jóvenes de 15 a 29 años sólo hablan español<sup>270</sup>.

## **2. Acceso a la educación:**

El promedio nacional de personas de quince años y más no sabe leer ni escribir es de 9.5 por ciento, para la población indígena esta cifra asciende a 27.3 por ciento<sup>271</sup>. La tasa de analfabetismo afecta casi dos veces más a mujeres que hombres indígenas (34.5% y 19.6% respectivamente) a nivel nacional. En el Distrito Federal la brecha es aun mayor ya que de las 20 095 personas de 15 años o más analfabetas en hogares indígenas, 15 069 son mujeres y 5 026

---

<sup>269</sup> *Ibid.*, p. 18.

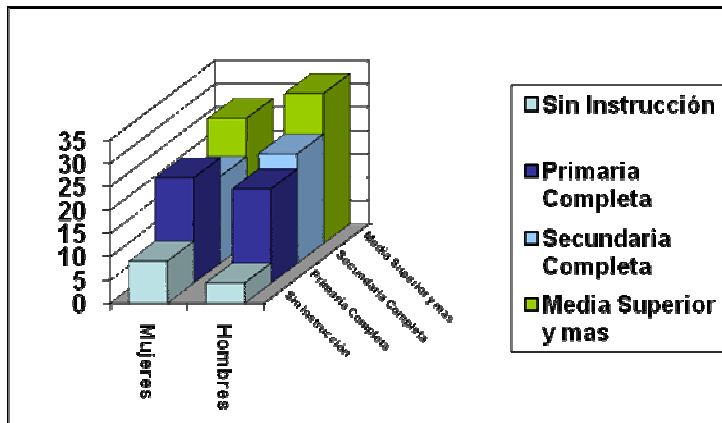
<sup>270</sup> INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud, México*, 2006. pp.15

<sup>271</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.87

hombres<sup>272</sup>. Lo anterior muestra la prevalencia de la inequidad en el acceso al derecho de la educación de las niñas y mujeres indígenas del país.

La población indígena de 15 a 59 años de edad a nivel nacional muestra un considerable rezago educativo, ya que 20.6 por ciento de esta población no tiene ningún año de educación básica, y tan sólo la mitad (52.6%) de la población indígena terminó la primaria. La inequidad de género se traduce igualmente a menores niveles de instrucción para las mujeres indígenas, lo anterior puede observarse en la siguiente gráfica:

GRAFICA 2. PORCENTAJE DE POBLACION EN HOGARES INDÍGENAS DE 15 A 59 AÑOS EN EL DISTRITO FEDERAL SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD Y SEXO- GÉNERO



Fuente: CDI, 2006<sup>273</sup>.

Con respecto a la asistencia escolar, según un estudio realizado por UNICEF durante el 2005<sup>274</sup>, en el Distrito Federal el 12.4 por ciento de los niños y niñas HLI no asistían a la escuela. Entre el grupo de edad de 5 y 9 años, el 8 por ciento de las niñas y niños HLI estaban fuera de la escuela, mientras que entre los 10 y 14 años la cifra ascendía a 17.6 por ciento. Comparativamente hablando, la exclusión educativa afecta de manera significativa a las niñas y niños indígenas quienes entre los 5 y 9 años de edad tienen 3 veces más

<sup>272</sup> *Ibid.*, p. 87- 89

<sup>273</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. Pp.99-102

<sup>274</sup> UNICEF et al., *Las exclusiones de la educación básica y media superior en el DF.*, México, 2006, pp. 23-25.



probabilidades de estar fuera de la escuela de los no HLI, mientras que entre los 10 y 14 la proporción la posibilidad es 5.5 veces mayor. Además una de cada cinco niñas HLI entre 10 y 14 no asiste a la escuela; el estudio muestra de la exclusión educativa afecta de manera más contundente a las niñas que a los niños HLI, lo cual nos habla de la permanencia de la inequidad de género entre los grupos indígenas residentes en la capital.

Las causas del acceso diferenciado a la educación por parte de las niñas pueden explicarse por las expectativas familiares que privilegian la educación de los niños al de las niñas. Igualmente al observar las edades en las que se acentúa la inequidad de género en el acceso a la educación puede deducirse que la incorporación a las tareas domésticas de las niñas de 10 años y más puede ser un factor importante en detrimento de la asistencia escolar de éstas.

La exclusión educativa de la infancia indígena en general y de las niñas en particular, se convierte en una desventaja social para la población indígena como grupo social, ya que tiene efectos en la garantía del acceso igualitario a los derechos así como al acceso a mejores niveles de vida y bienestar.

### **3. Acceso al mercado de trabajo:**

La inserción femenina a la vida económica nacional es en números absolutos menor a la masculina. En el caso de las mujeres indígenas esta brecha de participación en actividades económicas es aún mayor que a nivel nacional debido al subregistro. *“La captación de la participación económica de las mujeres indígenas se dificulta debido a sus problemas para delimitar el “trabajo”, la “ayuda” y el “trabajo no remunerado”, aun cuando las actividades realizadas sean diferentes a las labores domésticas”*<sup>275</sup>.

Durante el año 2000, 3.3 millones de personas indígenas de 12 años y más se declararon económicamente activas; la tasa de participación de hombres

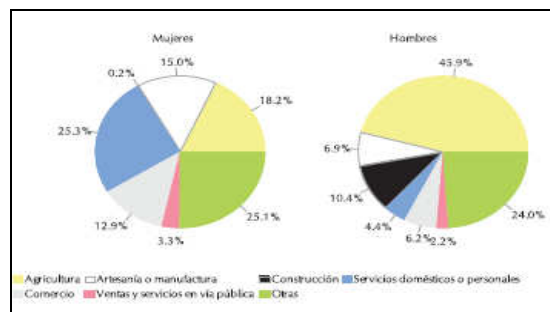
---

<sup>275</sup> INMUJERES et al., *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

indígenas es similar a la nacional (70.4 frente a 70.3), pero en el caso de las mujeres indígenas es significativamente menor con un 25.5 frente al 29.9 nacional.

De los 3.28 millones de personas indígenas ocupadas en el país, 2.37 millones son hombres y 911 mil mujeres. La mayoría de las mujeres indígenas declara ocuparse en el sector terciario<sup>276</sup>, una de cada cuatro se ocupó en los servicios domésticos o personales. Los municipios indígenas son la excepción, en estos, una de cada tres mujeres se ocupó en el sector primario. En la siguiente gráfica puede observarse la alta proporción de mujeres indígenas ocupadas en servicios domésticos y personales en comparación con los hombres indígenas quienes sólo en un 4.4 por ciento se ocupan en esta actividad.

GRAFICA 3. DISTRIBUCION DE POBLACION INDÍGENAS OCUPADA POR ACTIVIDAD PRINCIPAL SEGÚN SEXO- GÉNERO



Fuente: INMUJERES, 2006<sup>277</sup>.

Entre la población indígena económicamente inactiva, el 50 por ciento, de las cuales el 99% son mujeres, se dedica a tareas domésticas. Entre los hombres

<sup>276</sup> "El sector primario comprende las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca; el sector secundario, las actividades relacionadas con la industria extractiva, manufactura, generación de electricidad y construcción; y el sector terciario es el conocido como del comercio y los servicios", en INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006, pp.37

<sup>277</sup> Gráfica extraída de INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.39. Fuente original: CDI/PNUD, Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

indígenas que realizan tareas domésticas, más del 20 por ciento están entre los 12 a 19 años y 60 años y más<sup>278</sup>.

En el DF la tasa de población económicamente activa (PEA) es mayor entre los indígenas. La capital es una de las entidades del país con mayor tasa de participación femenina indígena, de las 140 432 mujeres en hogares indígenas, 65 341 están activas y ocupadas, de estas el 89.3 por ciento se ocupan en el sector terciario<sup>279</sup>. La participación económica infantil y juvenil en el Distrito Federal es alta; en el rango de 12 a 14 años el 27.1 por ciento se declaran económicamente activos frente a los niños no indígenas cuya participación económica desciende a un 3.7 por ciento<sup>280</sup>. Mientas que para los jóvenes de 15 a 19 años contrasta un 73 por ciento entre los indígenas frente al 27,1 por ciento de los no indígenas<sup>281</sup>.

#### **4. Composición del hogar indígena:**

Tomando en cuenta el papel del hogar como un espacio fundamental para la socialización y trasmisión de valores de los individuos, *“puede clasificarse como un hogar indígena si uno o varios de sus miembros es indígena (con características indígenas); al calificar al hogar como indígena también se supone que todos sus miembros lo son, excepto cuando el o los únicos indígenas del hogar son trabajadores domésticos”*<sup>282</sup>.

Bajo este criterio, la CONAPO estimó para el año 2000, 2.55 millones de hogares indígenas en México. En relación a la composición de los hogares se estima que:

- *“El 48.3 por ciento (5.99 millones) de los indígenas son hablantes que*

---

<sup>278</sup> *Ibíd.* p.39- 41

<sup>279</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

<sup>280</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 35

<sup>281</sup> *Ídem.*

<sup>282</sup> Patricia Fernández et. al, “Estimaciones de la población indígena en México”, en CONAPO, *La situación demográfica de México*, México, 2002. pp. 170

*residen en hogares indígenas.*

- *El 8.8 por ciento (1.10 millones) no hablan pero pertenecen a un grupo indígena y residen en hogares indígenas.*
- *Un 42.4 por ciento (5.26 millones) no hablan ni pertenecen pero forman parte de un hogar indígena.*
- *Un 0.4 por ciento (53.31 mil) son hablantes de lengua indígena o pertenecientes que se encuentran fuera de hogares indígenas<sup>283</sup>.*

Un 16.2 por ciento de los hogares indígenas tienen jefatura de mujeres, mientras que en el DF esta cifra asciende a 19.6 por ciento<sup>284</sup>. Ambos datos son cercanos al promedio nacional que para el mismo año 2000 representaba un 20.6 por ciento de los hogares con jefatura femenina<sup>285</sup>.

---

<sup>283</sup> *Ibíd.*, p.172

<sup>284</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

<sup>285</sup> CONAPO/ SEGOB, "La reducción de la fecundidad ha favorecido que disminuya su tamaño", *Comunicado de prensa 24 / 07*, México, DF, miércoles 25 de julio de 2007. Archivo electrónico consultado el 11 de agosto 2008, disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa242007.pdf>

### **Anexo 3.**

#### **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVA A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

La que suscribe, diputada federal, Rosario Ortiz Magllón del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y trabajadores del hogar, al tenor de la siguiente

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo I, tercer párrafo: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

En nuestro país no se había reconocido de manera explícita la existencia de la discriminación, hasta antes del 2001 que se da la reforma constitucional que la prohíbe, y de esta manera la no discriminación es un derecho fundamental de todas y de todos. Luego de este logro la legislación secundaria reglamentó esta garantía constitucional con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 2003.<sup>i</sup>

En el Artículo 4 de la Ley, se establece lo que se entenderá por discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones

de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas.

La reciente aprobada Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Capítulo II, Artículos 11 y 12, establece las pautas legales para tutelar y sancionar el ejercicio de la violencia de género contra las mujeres trabajadoras. Establece que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, y que la violencia laboral consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Se incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Así mismo esta Ley establece que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

En el campo de los Convenios y Tratados internacionales relativos a los derechos humanos aplicables y vinculados al derecho al trabajo; nuestro país ha ratificado de manera específica los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): El C.100, sobre Igualdad de Remuneración de la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor; y el C. 111, Sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, en el cual el término *discriminación* comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.<sup>ii</sup>

México ha ratificado dos instrumentos internacionales de la mayor importancia para avanzar en la equidad de género: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de La Mujer (Convención de Belém Do Pará). En estos convenios se desarrollan amplias reglamentaciones para asegurar los derechos de las mujeres al trabajo y a la no discriminación y definen un concepto amplio de violencia que incorpora la violencia en el ámbito del trabajo. De la mayor importancia es el establecimiento en estos convenios, de la exigencia a los Estados miembros para que legislen para desterrar las inequidades de género.

La iniciativa que hoy presentamos aborda un campo históricamente discriminado e invisibilizado por el patriarcado: los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Las tareas y actividades del hogar han sido realizadas, en su gran mayoría a lo largo de la historia por las mujeres, sin que todo este trabajo se haya valorado como parte fundamental de la economía de un país. La escasa valoración social y económica de este trabajo ha sido trasladada al trabajo asalariado del hogar, y a una regulación de las relaciones de trabajo, establecida en la Ley Federal del Trabajo como “Trabajos Especiales” en el Título Sexto. Esto ha sido justificado con el argumento de la especificidad de dicho trabajo y a que al ser el espacio físico de la realización del mismo, el ámbito privado del hogar de una persona o familia, se hace difícil la inspección laboral.

En el Capítulo XIII, llamado de los “Trabajadores Domésticos”, las condiciones de trabajo y los derechos de estas trabajadoras y trabajadores del hogar se regulan con muchas ambigüedades, incongruencias y lagunas sobre aspectos como el salario, jornada de trabajo y seguridad social, entre otros.<sup>iii</sup>

Es relevante también considerar que el tratamiento legal de “Doméstico”, es un reflejo de la concepción anacrónica que ya no tiene razón de ser en la realidad actual, además de ser altamente discriminatorio, al calificar a la persona como propiedad de un hogar y subvalora la categoría de trabajadora o trabajador que le corresponde.<sup>iv</sup>

El trabajo que se realiza en el hogar se ha transformado a lo largo de los años y durante las décadas más recientes de una manera más notable por factores

sociodemográficos, el acceso más extenso a los servicios urbanos y los cambios en los patrones de consumo, la adquisición de aparatos electrodomésticos, el uso de alimentos industrializados, entre otros. Con estos cambios también se han transformado las características y la calificación de las personas contratadas que realizan estas actividades, así como los cambios en las formas de contratación.<sup>v</sup>

La información estadística de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que levanta el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), relativa al último trimestre de 2006, reporta que la población ocupada en servicios domésticos, corresponde a cerca de dos millones de personas empleadas en el sector. Esta cifra corresponde al 4.6% del total nacional reportado, siendo el 90.8 % del mismo realizado por mujeres y el resto por hombres. En términos globales las mujeres ocupadas en este sector representan alrededor del 12% de la población femenina ocupada total.<sup>vi</sup>

Algunos datos nos muestran las características precarias que tiene este sector: La proporción de trabajadoras y trabajadores en general que obtienen hasta un salario mínimo es 13 %, y en el caso del llamado servicio doméstico, esta proporción es de más del doble, 32 %.

Por otra parte, la población de este sector laboral con niveles educativos de primaria o menos son casi el 70 % del total y sólo el 4 % de las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen escolaridad media superior y superior. Un dato preocupante es el que refiere que el 91 % de las trabajadoras y trabajadores del hogar no tienen acceso a las instituciones de salud.

Las estadísticas de INEGI muestran que el trabajo del hogar asalariado constituye la cuarta ocupación en la que se emplea una mayor proporción de mujeres, apenas un punto porcentual debajo de las oficinistas.<sup>vii</sup> La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral no ha diversificado radicalmente los espacios de su actividad económica. Siguen concentradas en las actividades más precarias, sujetas a relaciones de fuerte subordinación y



control, en entornos laborales caracterizados por la inseguridad y la violencia, como lo es el denominado servicio doméstico.

Los adelantos técnicos en el equipamiento de los hogares y el cambio en las pautas de la composición y organización de las familias no han tenido un impacto decisivo en el volumen de la participación de las mujeres en el sector. Lejos de disminuir, el número de mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar sigue acrecentándose paulatinamente año con año, como lo muestran las estadísticas de INEGI. Al analizar la publicación *Mujeres y Hombres en México* en sus ediciones 2003, 2004 y 2006, encontramos que la participación femenina en la ocupación creció en volumen año con año de 2001 a 2005, contrariamente a la participación masculina. Mientras que en 2001 se registraron 1, 491 842 mujeres como trabajadoras del hogar, en 2005 llegaron a emplearse 1, 632 601.

En estas estadísticas no hay que olvidar que la ocupación que se registra es la principal, por lo que se desconoce la cifra real de mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar de manera ocasional, motivadas por conflictos económicos coyunturales, o las que combinan esta ocupación con otras, como las de obreras en la maquila. En los estados fronterizos es usual que las operadoras de la maquila incursionen en el denominado servicio doméstico de manera recurrente, cuando son despedidas ante los recortes de personal o se les dificulta en ciertos momentos conciliar trabajo doméstico y extradoméstico. Este panorama nos muestra la relevancia que tiene la ocupación como alternativa de empleo para un sector cada vez más variado de mujeres. Mucho falta por investigar en cuanto a la composición socioeconómica, por edad o étnica de la población que labora en la ocupación. En ella podemos encontrar una gran diversidad de trabajadoras, de acuerdo a las condiciones de los mercados laborales regionales; incluso mujeres de estratos socioeconómicos medio, de edad madura sobre todo, que se ven empujadas a emplearse en el llamado servicio doméstico al no encontrar empleo en otra ocupación más prestigiada y de mejor remuneración por las culturas discriminatorias imperantes.

Este complejo y dinámico sector se enfrenta con una regulación laboral que necesita transformarse para tutelar los derechos de mujeres y hombres que trabajan en este sector.

La actual regulación con relación a la jornada de trabajo es imprecisa en cuanto al tiempo de duración de la jornada y con ello deja una laguna jurídica que propicia que la jornada se prolongue, sin pago de horas extras. Lo único que reglamenta la Ley es que se otorgue un tiempo de “reposo suficiente”, dando lugar a largas jornadas de trabajo sin límite ante el gran número de tareas que se realizan en los hogares, Por lo anterior, es urgente reglamentar de manera específica la jornada laboral legal y asegurar el derecho al tiempo de descanso y el pago de horas extras.

Las formas en que se realiza y se contrata el trabajo asalariado del hogar al no estar reglamentadas propician la sobreexplotación del trabajo. Actualmente en el mercado de trabajo se han establecido con mayor regularidad las modalidades: De planta y De salida diaria; por lo que deben quedar plasmadas en la ley

La regulación salarial en la legislación actual establece que una parte del salario se compondrá de la alimentación y habitación, en el caso del servicio de planta, y que se estimarán equivalentes al 50% del salario en efectivo. Esto se presta en la práctica a que cada patrón o patrona fije el salario en efectivo que más le convenga de acuerdo al valor que le quiera dar al salario en especie. Las trabajadoras y trabajadores del hogar exigen el derecho a un salario justo y su pago en efectivo, que asegure un nivel de vida digna

El acceso a la seguridad social es un derecho plasmado en la Constitución Mexicana a la que las trabajadoras y trabajadores del hogar no tienen acceso debido a que en la normatividad que regula las relaciones de trabajo en este sector no existe obligatoriedad del régimen de seguridad social, dejando en completa indefensión a la trabajadora o el trabajador del hogar.

El trato discriminatorio hacia las trabajadoras y trabajadores del hogar es uno de los aspectos mas denunciados por las mujeres y hombres de las

organizaciones que agrupan a este sector. Las formas de discriminación son múltiples y abarcan distintos motivos: la discriminación por la pertenencia a un grupo indígena, por el uso de su lengua y vestido tradicional; la discriminación de género, en la que las mujeres enfrentan abuso y hostigamiento sexual por parte de los integrantes masculinos del hogar y los despidos por embarazo son más frecuentes que en otros sectores de trabajadoras por la inexistencia de medidas legales de protección. Estos aspectos se incluyen en las obligaciones y prohibiciones del patrón o patrona de la presente iniciativa.

No existe reglamentación alguna sobre medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos y accidentes de trabajo en el hogar, siendo que el uso de productos químicos altamente tóxicos, así como los electrodomésticos utilizados sin capacitación y medidas de protección adecuadas son altamente peligrosos.

La dificultad de reglamentación no debe ser excusa para abordar una urgente modificación de la actual legislación, ya que da lugar a numerosas formas de discriminación hacia las mujeres y hombres que trabajan en este sector.

Es necesario incorporar en la reglamentación las sanciones necesarias para obligar al cumplimiento de lo estipulado en este Capítulo. La mayor dificultad es el cumplimiento de la Ley, por ello es muy importante establecer mecanismos que permitan proteger a las trabajadoras y trabajadores por medio de las autoridades laborales para que sean éstas las que permanentemente verifiquen el cumplimiento de la Ley.

La iniciativa es resultado de un proceso amplio de discusión y consenso, con las organizaciones de trabajadoras del hogar que han dado una larga lucha para que sus derechos laborales sean tutelados por la legislación laboral y contar así con un instrumento legal con el cual combatir las múltiples discriminaciones que enfrentan.

En este proceso y en la construcción de esta iniciativa participaron: el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A .C (CACEH); el Centro

de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA); el Colectivo Atabal, A.C.; el Grupo LA ESPERANZA, y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C.

Por todo lo expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se REFORMAN el nombre del Capítulo XIII y los artículos 331; 332, primer Párrafo; 333; 334; 335; 336; 337; 338; 339;340, primer Párrafo; 342; 343; y 998; y se ADICIONAN los artículos 331 A y 331 B; 337, fracciones III, IV, V , VI, VII, VIII 337 A; 343 A; 343 B; 343 C; 343 D, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

## **TÍTULO SEXTO**

### **CAPÍTULO XIII**

#### **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR**

**Artículo 331.-** Es trabajo del hogar aquel que se realiza por un salario en el hogar de una persona o familia en actividades de aseo, asistencia, y otras relacionadas con las necesidades del hogar.

Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes realizan, mediante un salario, las actividades descritas en el párrafo anterior. Se excluyen de este trabajo las actividades económicas o profesionales de la patrona o el patrón.

**Artículo 331 A.-** Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tendrán derecho a la jornada legal, un salario remunerador, pago de tiempo extra, dos días de descanso semanal y a los días de descanso obligatorio previstos en esta Ley, vacaciones, prima vacacional, derecho a la indemnización por despido injustificado, prima de antigüedad, derechos colectivos y, demás establecidos en esta Ley, en un plano de igualdad, en lo que no contravengan las disposiciones de este Capítulo.

**Artículo 331 B.-** El trabajo del hogar podrá adoptar entre otras, las siguientes modalidades:

- I. De planta, en cuyo caso la trabajadora y el trabajador reside en el mismo lugar donde desempeña su trabajo.
- II. De salida diaria, cuando la trabajadora y el trabajador tengan su domicilio en un lugar distinto de aquel donde se desempeñen.

**Artículo 332.-** No son considerados trabajadoras y trabajadores del hogar y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I.....

II.....

**Artículo 333.-** La jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos previstos en esta Ley. Las trabajadoras y los trabajadores con el patrón y la patrona podrán pactar la distribución de las horas de trabajo.

La trabajadora y el trabajador del hogar con modalidad de planta, una vez cumplida su jornada legal, podrá disfrutar de las horas restantes de cada día, de acuerdo a sus intereses.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada legal, serán computadas y pagadas como tiempo extraordinario.

**Artículo 334.-** Si además del salario en dinero, la trabajadora y el trabajador recibe del patrón o la patrona, habitación o alimentación, para todos los efectos legales, se estimará aumentado su salario en un 25%. En caso de que reciban las dos prestaciones, se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

**Artículo 335.-** El salario mínimo profesional para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, no podrá ser inferior a cinco salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.

**Artículo 336.-** Además de lo señalado en el artículo anterior, la trabajadora y el trabajador del hogar tendrán derecho a un salario remunerador, por lo que en su determinación con el patrón o la patrona deberá considerarse el tamaño del lugar donde se labora, el número de personas a atender, la modalidad bajo la cual desempeñan su trabajo, el nivel de especialización y responsabilidad, entre otros. En caso de desacuerdo resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 337.-** Las patronas y patrones, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Garantizar a la trabajadora y el trabajador el debido respeto, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; crear un ambiente sano, libre de riesgos y de violencia y abstenerse de ejercer abuso y hostigamiento sexual; según lo establecido en el capítulo II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- II. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador de planta, habitación cómoda, higiénica y segura, así como una alimentación nutritiva y suficiente. En caso de existir acuerdo entre las partes a este respecto, también se les proporcionarán habitación y alimentación a sus dependientes económicos;

- III. En el caso de la trabajadora y el trabajador de salida diaria, proporcionar el número de alimentos necesarios conforme a la distribución de las horas de trabajo y a las modalidades que alude el artículo 331 B, fracción II;
- IV. Proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora y el trabajador, considerando como mínimo dos mudas, o en su caso, dos conjuntos de uniformes al año;
- V. Aplicar medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos de trabajo, como son de manera enunciativa y no limitativa: entregar guantes, botas, cubre bocas y mandil de hule; no exponer a la trabajadora o trabajador a tareas de alto riesgo como el subir para alcanzar o limpiar objetos altos, o a cargar, mover o empujar objetos o muebles pesados sin contar con los instrumentos adecuados; proporcionar los instrumentos de trabajo y aparatos electrodomésticos en buen estado, debiendo conservar también en buenas condiciones las instalaciones de gas doméstico y eléctrico, dar capacitación sobre el uso de estos aparatos y acerca de productos químicos;
- VI. Otorgar el tiempo necesario y dar facilidades para la educación básica, además de contribuir con por lo menos siete días de salario para la compra de útiles en cada ciclo escolar;
- VII. Proporcionar a la trabajadora embarazada la protección que establezca esta ley y sus reglamentos; y
- VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígena, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus actividades comunitarias en sus días de descanso, vacaciones o previo acuerdo con la patrona o patrón.

**Artículo 337 A.-** Queda prohibido a la patrona y patrón:

- I. Promover, incitar o tolerar prácticas que generen un ambiente laboral de violencia tales como: hostigamiento, abuso y violación sexual, según lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Su incumplimiento por parte de la patrona y patrón, familiares o terceros en el ámbito del hogar será causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo, con independencia de las demás sanciones que correspondan, incluida la penal. La autoridad respectiva deberá dar vista al Ministerio Público de dicha situación.
- II. Queda prohibida toda forma de discriminación, entendida como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto

impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas, según lo establecido en el Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- III. Impedir que la trabajadora y el trabajador indígena usen su ropa tradicional, su lengua o que participen en las actividades propias de su comunidad, conforme a lo establecido en la fracción VIII del artículo anterior
- IV. Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora; y
- V. Despedir a una trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.

**Artículo 338.-** La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a su inscripción al Seguro Social, conforme a lo que establezca la Ley Reglamentaria.

**Artículo 339.-** En caso de muerte, la patrona o patrón sufragarán los gastos de sepelio; así como de traslado de los restos mortales de la trabajadora y el trabajador a su comunidad de origen y, de los menores que hubieran dependido de ella o él.

En caso de accidente o enfermedad derivada de riesgos de trabajo, la patrona o patrón deberán cumplir la indemnización y demás disposiciones del Título Noveno de esta Ley. En el trabajo del hogar se presumirá siempre que el accidente o enfermedad deriva de un riesgo de trabajo.

**Artículo 340.-** La trabajadora y el trabajador del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:

**Artículo 341.-...**

**Artículo 342.-** La trabajadora y el trabajador del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la patrona o patrón, con ocho días de anticipación.

**Artículo 343.-** La patrona o patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; pagando la indemnización que corresponde de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV y 50, de esta Ley.

**Artículo 343 A.-** La patrona o patrón deberá registrar ante la Inspección del Trabajo todo contrato que celebren con la trabajadora y el trabajador del hogar. El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito so pena de una multa de 350 salarios mínimos. En caso de omisión, la trabajadora y el trabajador podrá solicitar la inscripción del contrato, teniéndose por cierta la fecha de inicio de la relación de trabajo afirmada por la trabajadora y el trabajador.

**Artículo 343 B.-** La patrona o patrón deberá cumplir con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. La Secretaría del Trabajo deberá desarrollar programas específicos al efecto.

**Artículo 343 C.-** Con el debido respeto a la intimidad de los hogares, la Inspección del Trabajo velará por el cumplimiento de los derechos de la trabajadora y el trabajador.

**Artículo 343 D.-** Cuando la trabajadora y el trabajador indígena sea parte en un procedimiento laboral tendrá derecho a contar con un traductor.

**Artículo 998.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, la patrona o patrón que incumpla cualquiera de las normas protectoras del trabajo del hogar, se le impondrá multa por el equivalente de 25 a 1500 veces el salario mínimo general.

Si la patrona o patrón contrata menores de catorce años para la prestación de estos servicios se le aplicará una multa de 1000 salarios mínimos.

## **T R A N S I T O R I O**

**ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Solicito que esta iniciativa se turne a Comisiones Unidas de Equidad y Género y de Trabajo y Previsión Social.**

**Dip. Rosario Ortiz Magallón**

**Palacio Legislativo de San Lázaro a de SEPTIEMBRE de 2007**

---

<sup>i</sup> Rincón Gallardo y Meltis, Gilberto, Presentación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. CONAPRED, 2006

<sup>ii</sup> IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LA MUJER En la Normativa de la OIT. Recopilación actualizada de Convenios y Recomendaciones. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid 1995.página 57

<sup>iii</sup> REFLEXIONES SOBRE EL TÍTULO VI. CAP. XIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Colectivo Atabal, A.C., con la colaboración del Lic. Gerardo González Peraza. Noviembre del 2002, México.

<sup>iv</sup> REFORMAS AL CAPITULO XIII "TRABAJADORES DOMÉSTICOS." Documento elaborado por: Expresión Cultural MIXE XAAM, A.C.; Grupo LA ESPERANZA, Grupo EL PORVENIR, Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A. C. (CATDA), Formación Indígena, A.C. Y ATABAL, A.C.

<sup>v</sup> Goldsmith Connelly Mary, DE SIRVIENTAS A EMPLEADAS DEL HOGAR REMUNERADAS, Departamento de Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. (Artículo en prensa en Marta Lamas, comp. *Miradas feministas sobre las mexicanas del Siglo XX*, México, D.F., Consejo Nacional de la Artes y Fondo de Cultura Económica)

<sup>vi</sup> INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006

<sup>vii</sup> INEGI (2004), *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, INMUJERES, México



---

*“El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”*

Colección estudios 2008  
del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

La edición estuvo a cargo de la Dirección General Adjunta de Estudios,  
Legislación y Políticas Públicas  
del CONAPRED

Los Documentos de Trabajo del CONAPRED representan un medio para difundir los avances de la labor de investigación en estudios y para recibir comentarios sobre su posible publicación futura. Se agradecerá que éstos se hagan llegar directamente a la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Dante 14, séptimo piso, Col. Anzures, Del. Miguel Hidalgo, CP 11590, México, D.F., TEL. 52 03 36 49; o a las direcciones de correo: [dceron@conapred.org.mx](mailto:dceron@conapred.org.mx) y [lavarezm@conapred.org.mx](mailto:lavarezm@conapred.org.mx)  
Producción a cargo de las y los autores, por lo que tanto el contenido como la redacción son responsabilidad suya.

Este documento fue realizado por Ainara Arrieta Archilla, a solicitud de la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.



**Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación  
y Políticas Públicas**  
**Documento de Trabajo No. E-08-2008**

---

**“EL TRATO SOCIAL HACIA LAS MUJERES INDÍGENAS QUE  
EJERCEN TRABAJO DOMÉSTICO EN ZONAS URBANAS”**

**Diciembre de 2008**

© Derechos Reservados 2009  
COLECCIÓN ESTUDIOS 2008  
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante Núm. 14, Col Anzures.  
Del. Miguel Hidalgo.  
CP 11590, México, D.F.

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra bajo autorización de la institución y siempre que se cite la fuente completa.

## **Directorio**

Perla Patricia Bustamante Corona  
Presidenta

José López Villegas  
Director General Adjunto de Estudios, Legislación y Políticas Públicas

José Luis Gutiérrez Espíndola  
Director General Adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación

Vilma Ramírez Santiago  
Directora General Adjunta de Quejas y Reclamaciones

María José Morales García  
Directora de Coordinación Territorial e Interinstitucional

José Luis Páez Caballero  
Director de Administración y Finanzas

Maria Elena Martínez Guerrero  
Directora Jurídica, Planeación y Evaluación

## **Programa de Estudios 2008**

José López Villegas  
Director General

Alejandra Rojas Pérez  
Directora de Programa

Diana Paola Cerón Ruiz  
Coordinadora académica

Lillian Valerie Alvarez Melo  
Coordinadora administrativa

Diana Paola Cerón Ruiz  
Lillian Valerie Alvarez Melo  
Editoras de sección

## **Síntesis del documento**

Este estudio profundiza acerca del trato social hacia las empleadas del hogar de origen indígena que viven y trabajan en la Ciudad de México. En su mayoría migrantes de origen indígena y rural, las empleadas del hogar viven situaciones de discriminación por el trabajo que desarrollan así como por su condición de género, clase social, edad y origen étnico. El avance en el reconocimiento de los derechos de las empleadas del hogar implica trascender la desigualdad de género que invisibiliza y menosprecia al trabajo doméstico, pero además resulta imprescindible atender a los antecedentes históricos y culturales que conforman las relaciones sociales basadas en la inequitativa garantía de derechos y que se traducen a condiciones de precariedad laboral, explotación y abuso. Este estudio, pretende ser un insumo clave para la construcción de un camino conjunto a favor de la inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas; hacer visible lo invisible sacando a la luz las historias cotidianas que llenan de significación la vida de las mujeres indígenas empleadas del hogar.

## **Síntesis curricular de los investigadores**

Ainara Arrieta es Maestra en Desarrollo Rural por la Universidad Autónoma Metropolitana y Licenciada en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Barcelona. Ha desarrollado investigaciones en torno al tema de migración rural urbana y a las transformaciones en la identidad de género de las mujeres indígenas que viven y residen en la ciudad de México. Ha trabajado además temas relacionados con los derechos humanos y cooperación internacional.

## **Agradecimientos**

Este estudio pudo realizarse gracias al valioso apoyo y colaboración del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH). Igualmente, gracias a cada una de las mujeres que participó mostrando generosamente su experiencia y su voz.

## INDICE

<b><u>Siglas.....</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>Introducción.....</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b>I. <u>Discriminación a las empleadas del hogar indígenas en la ciudad.....</u></b>	<b><u>13</u></b>
1.1. <u>Discriminación por género .....</u>	<u>16</u>
1.2. <u>Discriminación por origen étnico.....</u>	<u>17</u>
1.3. <u>Discriminación por condición social o económica.....</u>	<u>19</u>
1.4. <u>Discriminación por edad.....</u>	<u>20</u>
1.5. <u>Del servicio al empleo: hacia el reconocimiento socio económico del trabajo doméstico.....</u>	<u>22</u>
<b>II. <u>Perfil Socioeconómico De Las Empleadas Del Hogar En La Ciudad De México .....</u></b>	<b><u>24</u></b>
2.1. <u>Ingresos y jornada laboral.....</u>	<u>28</u>
2.2. <u>Escolaridad.....</u>	<u>29</u>
2.3. <u>Composición del hogar y doble jornada laboral.....</u>	<u>30</u>
2.4. <u>Prestaciones laborales.....</u>	<u>30</u>
<b>III. <u>Migración Indígena Rural A La Ciudad De México: Las Mujeres Indígenas Como Empleadas Del Hogar.....</u></b>	<b><u>32</u></b>
3.1. <u>Representaciones sociales de las mujeres indígenas en la ciudad.....</u>	<u>32</u>
3.2. <u>Migración indígena femenina a los centros urbanos: causas y relaciones de género en las comunidades de origen.....</u>	<u>35</u>
3.3. <u>Diferencias en la forma de inserción laboral de las empleadas del hogar indígenas frente a las no indígenas.....</u>	<u>40</u>
3.4. <u>Cambios identitarios de las mujeres indígenas debido al</u>	

	desarrollo de su trabajo.....	46
<b>IV.</b>	<b><u>El Trabajo Doméstico, ¿Asunto De Mujeres?</u></b> .....	<b>53</b>
	4.1. División sexual del trabajo: lo público y lo privado.....	53
	4.2. Papeles de género desiguales al interior del hogar.....	55
	4.3. Valoración desigual del trabajo doméstico.....	57
	4.4. El trabajo doméstico y la doble jornada femenina.....	58
	4.5. Empleadas y empleadoras en el desarrollo del trabajo doméstico.....	62
	4.6. Apreciación del trabajo doméstico: encuentros y desencuentros.....	65
<b>V.</b>	<b><u>Violencia De Género Ejercida En Contra De Las Empleadas Del Hogar Indígenas</u></b> .....	<b>75</b>
	5.1. Episodios de violencia de género en el desarrollo del empleo doméstico.....	77
	5.1.1. Hostilidad y discriminación.....	78
	5.1.2. Violencia emocional.....	81
	5.1.3. Violencia económica.....	83
	5.1.4. Violencia física.....	84
	5.1.5. Violencia sexual.....	85
<b>VI.</b>	<b><u>Derechos Laborales Y Reivindicaciones De Las Empleadas Del Hogar</u></b> .....	<b>89</b>
	6.1. Precariedad laboral en el contexto de no reconocimiento de los derechos laborales.....	91
	6.1.1. Jornada laboral máxima.....	94
	6.1.2. Salario mínimo.....	95
	6.1.3. Prestaciones sociales.....	96
	6.1.4. Indemnización por despido.....	98

6.2. Principales derechos establecidos por la ley que son incumplidos en la relación laboral.....	100
6.2.1. Derecho al descanso.....	100
6.2.2. Derecho a un cuarto cómodo y un ambiente seguro de trabajo.....	101
6.2.3. Derecho a la alimentación sana y satisfactoria....	103
6.2.4. Derecho a un trato considerado.....	104
6.3. Capacidades de negociación y percepciones encontradas en torno a los beneficios de la regulación del sector.....	106
6.4. Avances en la iniciativa de reforma de ley.....	108

<b>Conclusiones Y Recomendaciones De Política Pública Y Acción Para El CONAPRED.....</b>	<b>110</b>
--	------------

<b>Glosario.....</b>	<b>113</b>
----------------------	------------

**Bibliografía**

<b>Consultada.....</b>	<b>115</b>
------------------------	------------

**Anexos**

ANEXO 1. Técnicas de investigación e instrumentos aplicados en el levantamiento de información.

ANEXO 2. Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas en México.

ANEXO 3. Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y trabajadores del hogar.





## **SIGLAS**

- CACEH. Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar.
- CDI. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- CDN. Convención de los Derechos del Niño.
- CEDAW. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- CDHDF Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- CONAPREP. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- CONAPO. Consejo Nacional de Población.
- CONLACTRAHO. Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar.
- Convención de Belém Do Pará. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- CRC. Comité de los Derechos del Niño de la ONU.
- DF. Distrito Federal.
- HLI. Hablantes de lengua indígena.
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática.

- INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres.
- ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo.
- PEA. Población Económicamente Activa.
- PIB. Producto Interno Bruto.
- LFT. Ley Federal del Trabajo.
- UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

## INTRODUCCIÓN

*La discriminación es un fenómeno complejo que se manifiesta de manera concreta en exclusión y falta de cohesión social, y también se manifiesta subjetivamente en representaciones socioculturales, estereotipos, tradiciones y estigmas, así como en manifestaciones simbólicas de inequidad que no necesariamente tienen un vínculo directo con las condiciones materiales de vida de las personas<sup>1</sup>.*

En este estudio, se profundiza acerca del trato social hacia las empleadas del hogar<sup>2</sup> de origen indígena que viven y trabajan en la Ciudad de México, y pretende ser un insumo clave para la construcción de un camino conjunto a favor de la inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas.

La desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculado al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorga el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación en el hogar<sup>3</sup>. El reconocimiento al trabajo doméstico como un ámbito productivo, digno e imprescindible para la sociedad, familia y economía es una reivindicación fundamental de las mujeres en México y el mundo. De acuerdo con

---

<sup>1</sup> Székely, Miguel, *Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*; Santiago de Chile, CEPAL, 2006.

<sup>2</sup> En este texto y estudio denominaremos empleadas del hogar a aquellas mujeres que prestan servicios de aseo, asistencia y/o cuidado en hogares de terceros a cambio de un salario. Ciertamente no existe un término único para referirnos a ellas, ya que hay organizaciones y académicas que las denominan “trabajadoras domésticas” o “trabajadoras del hogar”. Sin embargo, se considera importante rescatar la centralidad de la relación laboral con el término “empleo” y destacar la diferencia con las trabajadoras domésticas que desarrollan su trabajo sin remuneración y en sus propios hogares. Al denominar empleadas del hogar se hará referencia a mujeres indígenas y no indígenas en esta actividad. Al referirse exclusivamente a las primeras se indicará “mujeres indígenas empleadas del hogar”.

<sup>3</sup> “Se cuestiona el sesgo androcéntrico de la economía que evidencia en las representaciones abstractas del mundo, manejadas habitualmente por los investigadores, donde se omite y excluye a las mujeres y a la actividad fundamental que estas realizan, no pudiendo así analizar sus restricciones y situaciones específicas”, en Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.13.

investigaciones realizadas por Fondo del Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), si las mujeres que realizan cotidiana y gratuitamente el trabajo doméstico recibieran remuneración, sus salarios representarían cerca de la mitad de los ingresos nacionales, es decir, la mitad del Producto Interno Bruto (PIB). Por lo anterior es importante mencionar que las mujeres en general y las empleadas de hogar en especial no se les reconoce el papel fundamental que tienen dentro de la sociedad y economía, y que el no reconocimiento da lugar a situaciones de discriminación y vulneración de derechos.

Las empleadas del hogar, en su mayoría de origen indígena y rural, son un sector poco visible, que se desarrollan en una labor poco valorada socialmente y puertas adentro de las casas de los empleadores. El análisis de las situaciones de discriminación pone el acento en categorías como la clase social, el género y la pertenencia étnica<sup>4</sup> en la relación laboral entre mujeres (empleadas y empleadoras) de origen étnico y clase social diferente, analizando los siguientes elementos:

- El entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.
- Las condiciones laborales de las empleadas del hogar indígenas respecto a empleadas del hogar no indígenas.
- La apreciación de su trabajo por parte de las empleadoras.
- La autopercepción y expectativas que indiquen una transformación identitaria y cambios en las relaciones su etnia.
- La violencia de género a la que son sujetas las empleadas del hogar.

---

<sup>4</sup> Respecto a la importancia de los conceptos de clase social, género y pertenencia étnica para visibilizar la vivencia de la desigualdad en las ciencias sociales destaca Joan W. Scott: "La forma en que esta nueva historia debería incluir y dar cuenta de la experiencia de las mujeres depende de la amplitud con que pudiera desarrollarse el género como categoría de análisis. El interés por clase social, raza y género apuntaba, en primer lugar, el compromiso del estudioso con una historia que incluía las circunstancias de los oprimidos y un análisis del significado y naturaleza de su opresión, y, en segundo lugar, la comprensión académica de que las desigualdades del poder están organizadas en al menos tres ejes" en, Scott, Joan, "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, Marta (Compiladora) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México PUEG, 1996, pp. 269.

La metodología utilizada en el estudio es de índole testimonial, con el convencimiento de que la narración, “*permite generar nuevas percepciones sobre las experiencias que tienen las mujeres a cerca de sí mismas a través de sus propias palabras*”<sup>5</sup>. Desde los relatos e historias de vida de las mujeres, se puso atención en las experiencias, percepciones y creencias en torno a las relaciones que se derivan del empleo domésticos desde perspectivas complementarias, y en algunos casos contrarias: empleadas y empleadoras fueron quienes con su voz, permitieron llenar de contenidos las situaciones de discriminación y vulnerabilidad, así como las experiencias positivas y negativas que las empleadas y empleadoras vislumbran en la relación laboral e interpersonal.

El material testimonial es fruto de dos meses y medio de trabajo de campo, donde se realizaron un total de 45 entrevistas en profundidad y tres grupos focales a empleadas del hogar indígenas<sup>6</sup>, no indígenas y empleadoras que residen o trabajan en la ciudad de México. Igualmente, participaron en las entrevistas en profundidad líderes de organizaciones, cuya perspectiva resulta de interés para el estudio, fundamentalmente en la revisión de las políticas públicas<sup>7</sup> dirigidas a las empleadas del hogar.

La participación de las mujeres, empleadoras y empleadas en el estudio estuvo lleno de sentimientos encontrados. Para las empleadas narrar situaciones de abuso en el desarrollo de su trabajo era motivado por la voluntad de expresar experiencias que mostraran la necesidad de cambiar el trato discriminatorio, sin embargo, el temor a ser reconocidas a través de sus testimonios y a las

---

<sup>5</sup> Jaiven, Ana Lau, “Cuando hablan las mujeres”, en Bartra, Eli (Compiladora) *Debates en torno a una metodología feminista*, México, PUEG/UAM-X, 2002, pp. 189.

<sup>6</sup> El criterio que se utilizó para la clasificación identitaria, fue la auto adscripción, de tal manera que encontramos reflejado en los perfiles de las participantes la diversidad respecto al estado de origen, migración de primera o segunda generación, uso de la lengua y modalidad de trabajo. Igualmente, en el estudio participaron mujeres (empleadas y empleadoras) de otros países, como Perú y Nicaragua, ya que ellas constituyen un rostro cada vez más visible en la ciudad y el país.

<sup>7</sup> Participaron: Marcelina Bautista, representante del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar. (CACEH) y de la Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO); Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, Asociación cultural de empleadas del hogar indígenas en la Ciudad de México que desde el 2002 está inactiva; y Laura Alvarado directora general de Thais, Desarrollo Social, S.C.

repercusiones directas en su situación laboral, fue una constante. Para las empleadoras, las entrevistas y grupo focal permitieron posicionar puntos de vista propios respecto del papel de la empleada del hogar en su vida personal y profesional como mujer, así como de las relaciones con las empleadas en tanto mujeres; en algunos casos, este espacio les permitió reflexionar por primera vez sobre las condiciones laborales e historias de vida de las mujeres a las que emplean.

Sin lugar a duda, hablar sobre discriminación y abuso hacia las empleadas del hogar en general y de las indígenas en particular, implicó superar resistencias a expresarse en torno a lo que sucede en el espacio de lo íntimo, más aún a la luz de las relaciones laborales en el hogar. Es por ello importante señalar que en este estudio se garantiza el respeto al anonimato y protección de personas participantes; por tal motivo, los nombres, y en algunos casos lugares de origen, de empleadas y empleadoras proporcionados a lo largo del estudio (incluso en las transcripciones) son seudónimos para evitar la identificación de las informantes.

Este estudio pretende hacer visible lo invisible, sacar a la luz las historias cotidianas que llenan de significación la vida de las mujeres indígenas empleadas del hogar, esperando que estas permitan vislumbrar los retos que enfrentamos como sociedad para que la discriminación sea cosa del pasado.

## CAPITULO 1

### DISCRIMINACION A LAS EMPLEADAS DEL HOGAR INDÍGENAS EN LA CIUDAD.

*Enfrentamos la discriminación por ser mujeres, por ser indígenas, por ser empleadas del hogar, por ser migrantes; nos salimos de una comunidad a una ciudad donde no conocemos sus costumbres ni nada, entonces nos enfrentamos a un mundo muchas veces desconocido en la ciudad, del pueblo pequeño donde todos nos conocemos, todos nos saludamos, cuando llegamos a la ciudad muchas veces ni nos saludan ni nos dan los buenos días<sup>8</sup>.*

La discriminación está basada en prejuicios sociales que hacen ver a las personas de condiciones sociales diferentes como inferiores. El trato social discriminatorio se basa en el no reconocimiento de la igualdad y se traduce en comportamientos de desprecio o maltrato en diferentes ámbitos de la vida de las personas.

*Los grupos en situación de discriminación son todos aquellos que sufren de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias*

---

<sup>8</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam obtenido en entrevista a profundidad.



*sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas*<sup>9</sup>.

Aprobada en 2003, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, la condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir, anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas<sup>10</sup>.

La discriminación en México tiene profundas raíces históricas que se traducen en formas de exclusión estructural, visibles en la inequidad y la falta de oportunidades para sectores de la población, así como a prácticas cotidianas que fomentan el trato social desigual en la vida privada como pública de las personas. Para ejemplificar la anterior basta retomar algunos de los resultados de la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México* que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría de Desarrollo Social realizaron en el 2005 con el propósito de generar información que permita caracterizar y entender mejor el fenómeno de la discriminación en el país:

- 9 de cada 10 mujeres, personas discapacitadas, indígenas, homosexuales, adultos mayores y pertenecientes a minorías religiosas opina que son discriminados por su condición; destacando que el principal derecho que se considera no respetado es el trabajo.

---

<sup>9</sup> Definición retomada del *Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México*, México, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003, pp. 189.

<sup>10</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF (CDHDF), *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 14.

- Algunos prejuicios que reproducen una cultura de discriminación contra las personas indígenas son el racismo vinculado a la pobreza y la incapacidad para la convivencia en la diversidad. Siendo que 1 de cada 4 personas encuestadas cree que los indígenas tendrán siempre una limitación social por sus características raciales; 1 de cada 3 opina que lo único que tienen que hacer los indígenas para salir de la pobreza es no comportarse como indígenas, y 1 de cada 4 personas estaría de acuerdo en organizarse para evitar que un grupo indígena se estableciera en su comunidad.
- La cultura de discriminación contra las mujeres se basa en prejuicios sexistas vinculados a la idea de capacidades y obligaciones diferentes a la de los hombres; por ejemplo, 4 de cada 10 personas creen que si las mujeres quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo; casi 1 de cada 3 opina que es normal que los hombres ganen más que las mujeres; 1 de cada 4 encuestados pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo; y casi 1 de cada 4 personas está de acuerdo con que las mujeres sufren violencia sexual porque provocan a los hombres<sup>11</sup>.

Los datos mostrados son relevantes para estudio que nos ocupa ya que el trato social a las empleadas del hogar dentro y fuera de su contexto laboral está estrechamente vinculado a la desvalorización del trabajo que realizan, pero también a la discriminación por género, origen étnico, edad y condición socioeconómica.

*Colocadas en el nivel más bajo de la escala de las diferencias sexuales, de clase y de raza, las mujeres indígenas de nuestro país no sólo sufren el grado más alto de discriminación, sino también una discriminación que*

---

<sup>11</sup> Los resultados fueron retomados de CONAPRED y SEDESOL, *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, disponible en: <http://www.cofemermir.gob.mx/uploadtests/8075.66.59.11.Primea%20Encuesta%20Nacional%20so bre%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

*combina el mayor número de registros del fenómeno, entre los cuales el político no está exento*<sup>12</sup>.

Lo anterior se relaciona con diferentes esferas de inequidad en la vida de las empleadas del hogar quienes consideran que la discriminación puede definirse como *“un acto por medio el cual nos bajan la autoestima por género, edad y trabajo”*<sup>13</sup>.

### **1.1. La discriminación por género.**

Es toda distinción o exclusión basada en la construcción social y cultural que otorga significados y valor diferenciados al hecho de ser hombre o mujer. Basados en ideales respecto al papel y capacidades de las mujeres frente a los hombres, las sociedades en general han considerado inferior el papel de las mujeres<sup>14</sup>. De ahí que las tareas domésticas consideradas tareas naturales de las mujeres tengan un valor social menor al desarrollado en la esfera pública y productiva definida como masculina. Las empleadas del hogar quienes se incorporan al mercado laboral realizando tareas “de mujeres” en el espacio íntimo como es el hogar de los empleadores, viven la contradicción de género por la que las actividades domésticas remuneradas son desvalorizadas e invisibilizadas en tanto son tareas consideradas no productivas y poco relevantes para la sociedad y economía.

*(...) muchas veces son las mujeres que discriminan, las que explotan, son las mujeres que contratan, entonces muchas veces repiten cuestiones que muchas veces no les valoran a ellas. Esta cultura de que el trabajo*

---

<sup>12</sup> Gall, Olivia, “Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México”, *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.248

<sup>13</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadas del hogar indígenas.

<sup>14</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 25.

*doméstico es para las mujeres, [que] lo tienen que resolver las mujeres, y lejos de decir ‘no porque en ninguna parte está escrito que el trabajo doméstico es de las mujeres’, las mujeres lo asumimos, siempre estamos asumiendo y a la hora de contratar a una persona que haga este trabajo simplemente es negar derechos. Que haga lo que yo no quiero hacer, lo que no me gusta, entonces busca a alguien que los haga o la suplante*<sup>15</sup>.

En este mismo sentido, el empleo doméstico se ubica en un contexto liminal entre lo personal y lo público, y esto coloca las reivindicaciones de las trabajadoras como poco legítimas para la sociedad. Lo anterior se traduce en el escaso interés en la mayor y mejor regulación de la actividad.

*La sociedad tiene que asumir la obligación de que las trabajadoras del hogar tienen derechos, que su trabajo es digno y que no es la forma llamarlas gatas*<sup>16</sup>.

## **1.2. La discriminación por origen étnico.**

Es toda distinción o exclusión basada en prejuicios raciales en torno a las distinciones “biológicas” o “culturales”<sup>17</sup>. El trato social discriminatorio hacia las mujeres indígenas no está desvinculado al contexto histórico que devino en un pensamiento racista<sup>18</sup> donde la estructura social y política se basaba en la dominación y segregación de los pueblos indígenas. Un ejemplo de esto es el uso

---

<sup>15</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>16</sup> Ídem.

<sup>17</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 25.

<sup>18</sup> Respecto a la presencia del pensamiento racista en el México del siglo XIX, rescata Gall al liberal José María Luís Mora: “Los indios son cortos y envilecidos restos de la antigua población mexicana. Es indispensable poner en marcha un proyecto que deberá concluir en el espacio de un siglo, a la fusión completa de los blancos y de los indios y a la extinción de la raza india”, en Gall, Olivia, “Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México”, *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.238.

del término "indígena"<sup>19</sup> para agrupar como si de un colectivo homogéneo se tratara a los grupos étnicos que habitan en el territorio nacional<sup>20</sup>. Los actuales indicadores socioeconómicos muestran la permanencia de los rezagos históricos estructurales para la población indígena frente a la no indígena en el país; específicamente en el caso de las mujeres indígenas estos indicadores constatan el restringido acceso y ejercicio de sus derechos, lo cual lleva a reflexionar en torno a la relación entre discriminación y exclusión social<sup>21</sup>.

Como destaca ampliamente Olivia Gall<sup>22</sup>, la desigualdad y el asimilacionismo son parte de los racismos ordinarios que subyacen a la discriminación de los pueblos indígenas en general y de las mujeres en particular. Algunas de los motivos de discriminación de las mujeres indígenas empleadas del hogar son aspectos vinculados a las condiciones de pobreza, exclusión y estigmatización:

*(...) la primera es (...) la mala comunicación por parte de ellas cuando no hablan español. Número dos su apariencia física ¿no?, que normalmente son gente muy sencilla que no está acostumbrada a lo mejor a traer el cabello peinado de cierta forma, que son gente que físicamente no es atractiva y muchas personas buscan por status pues a muchachas que tengan buena presentación. Y bueno en algunos casos hasta porque llegan con el hijo a pedir trabajo<sup>23</sup>.*

---

<sup>19</sup> Se retoma aquí la definición del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) según la cual los pueblos indígenas y tribales, "son pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de los otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones, o por una legislación especial; pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas".

<sup>20</sup> Según datos de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), actualmente 62 pueblos indígenas conforman el mapa de la diversidad étnica de México. En *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México, 2002*. México, 2002.

<sup>21</sup> Ver anexo 2 del documento: Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas en México.

<sup>22</sup> Gall, Olivia, "Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México", *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004.

<sup>23</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

Al insertarse en el empleo del hogar, las mujeres indígenas son consideradas como personas sumisas, ignorantes, inocentes y “menos maleadas que las urbanas”, a quienes se les hace un favor al darles empleo. Respecto al tratamiento diferenciado a las empleadas del hogar de origen indígenas señala el siguiente testimonio:

*La diferencia con nosotras las indígenas o que venimos de pueblo y que hablamos dialecto, [es que] ellas [las empleadoras] piensan que somos como de piedra, que aguantamos todo, nos cargan más el trabajo y nos tratan más mal, nos discriminan. Sí, son discriminantes las que son de aquí del D.F., la señora nos decía ‘ustedes como son indias pueden comer hasta la hierba que hay en el jardín’, así nos decía, y nosotras decíamos ‘no’. Sí, nos trataba de menos<sup>24</sup>.*

### **1.3. La discriminación por condición social o económica.**

Es toda distinción u omisión basada en el prejuicio por razón del poder adquisitivo diferente<sup>25</sup>. Expresado en menores oportunidades para la formación y desarrollo, la discriminación por condición social se ve reflejado en considerar que por el nivel socioeconómico y el trabajo que desarrollan las empleadas del hogar no son acreedoras al goce de derechos básicos como la educación, salud y bienestar.

*En los restaurantes, en los cines, a veces en la calle donde vayamos andando, en el metro por ejemplo, es donde se recibe más discriminación por ser mujeres indígenas empleadas del hogar, porque como nos ven nos*

---

<sup>24</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>25</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 17.

*tratan, porque nos reconocen por la forma en la que nosotras nos vestimos*<sup>26</sup>.

Si esto sucede en la calle, al interior de los hogares en los que laboran, las empleadas del hogar en general y las indígenas en especial enfrentan en los hogares donde laboran valoraciones desiguales en torno a sus derechos:

*(...) me pasó en una ocasión que la vecina que era, se supone que de su clase socioeconómica, le parecía mal que yo me vestía con ropa normal porque ella decía que ya ni ella se vestía así. Entonces digo, bueno, ¿cómo está eso?, son cosas que no entiendo, cuando yo lo veo normal ellos lo ven anormal*<sup>27</sup>.

Uno de los aspectos centrales en la limitación de oportunidades de crecimiento personal y profesional es la dificultad para compatibilizar el trabajo con el estudio; lo anterior es aún más evidente en el caso de las mujeres más jóvenes que laboran de planta.

*(...) cuando terminé la primaria quería seguir estudiando y por eso vine [a la Ciudad de México], bueno a trabajar y estudiar (...) cuando me consiguieron el primer trabajo, no me daban permiso de ir a la escuela*<sup>28</sup>.

#### **1.4. Discriminación por edad.**

Es el trato diferenciado o estigmatizador por la edad y que dificulta el disfrute de derechos y libertades<sup>29</sup>. Según investigaciones del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el trabajo doméstico es el sector más numeroso de

---

<sup>26</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>27</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>28</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>29</sup> CDHDF, *Informe de los derechos humanos de las mujeres*, México, 2007, pp. 16.

trabajadores infantiles en el mundo<sup>30</sup>. La Convención de los Derechos del Niño (CDN) establece derechos específicos para la población infantil y adolescente por su condición de desarrollo<sup>31</sup>. El artículo 32 de la convención dedicado a la protección contra toda forma de explotación laboral infantil, pone atención en el riesgo al abuso que enfrentan los niños y niñas cuando desempeñan actividades laborales. Estas actividades ponen en riesgo la integridad física y el desarrollo de las niñas y niños<sup>32</sup>. Para el caso de México, el Comité de los Derechos del Niño de la ONU (CRC) expresó durante el 2006 su preocupación en torno a la participación de niñas indígenas y migrantes en el sector laboral informal y doméstico. *“Frecuentemente el trabajo infantil doméstico está asociado a prácticas culturales que niegan a las niñas ejercer sus derechos de manera integral. Estas prácticas prevalecen sobre todo en contextos donde se carece de infraestructura, servicios y empleos bien remunerados para los adultos jefes y jefas de familia”*<sup>33</sup>.

En los testimonios recabados prácticamente todas las empleadas del hogar se incorporaron al mercado laboral a temprana edad, entre los 8 y 16 años, lo cual obstaculiza la igualdad real de oportunidades como en el acceso a la educación pero también al desarrollo de su identidad como niña y/o joven. Insertas desde niñas en el trabajo, viven de manera difícil su infancia, ven afectado su desarrollo físico, intelectual y emocional en un contexto laboral adverso al cual han sido introducidas por condiciones familiares desfavorables.

*(...) el empleo de niñas y adolescentes en hogares de terceros, es un aislamiento. Lo que implica salir de tu comunidad, de tu familia para ir a*

---

<sup>30</sup> UNICEF, “Trabajo infantil doméstico”, *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000. pp.2

<sup>31</sup> La CDN ratificada por México en 1989, en ésta se establece en el Art. 3 la consideración a favor del interés superior del niño/a y en el Art. 2 es referido a la no discriminación, entre otros.

<sup>32</sup> La asociación Thais Desarrollo Social, realizó durante el 2005 un estudio sobre el empleo doméstico entre niñas y adolescentes en el Distrito Federal, en éste se revela la necesidad de visibilizar a esta población quien se encuentra en condiciones de desventaja social y quienes sufren graves situaciones de discriminación. Thais Desarrollo Social, *Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal*, México, 2005.

<sup>33</sup> Declaración en entrevista a Gerardo Sauri, director ejecutivo de la Red por los Derechos de la Infancia en México, en Página Web de Adital, consultada el 13 de julio, 2008, disponible en: <http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=ES&cod=32038>



*servir a casa de un tercero, totalmente aislado de tus vínculos afectivos y dentro de un contexto de vida que te es totalmente ajeno. Para una niña que puede llegar incluso tan jovencita como a los 8 o 9 años a una casa, venir a la ciudad a servir a una familia es como cortar de tajo todo lo que es su identidad y sus redes emocionales<sup>34</sup>.*

Las trabajadoras infantiles son más indefensas a situaciones de abuso, accidentes y explotación<sup>35</sup> ya que su desarrollo físico y emocional corresponde a una etapa de crecimiento, además que generalmente desconocen sus derechos.

*La señora me dijo, 'hay un huevo en el refrigerador, hay una manzana, esa no la vayas a agarrar porque esa es para la niña'. Y efectivamente nada más tenía un huevo. No había tortillas, entonces me dijo 'desayuna eso'. Yo no alcanzaba la estufa porque estaba muy alta y tenía trece años entonces estaba chaparrita, bueno estaba muy chiquita todavía, no alcanzaba a la estufa, ella me tuvo que preparar el huevo<sup>36</sup>.*

En la medida en la que fueron desprendidas de sus familiares y su contexto cultural e identitario tienen mayor dependencia económica y emocional con las y los empleadores. En este sentido reflexiona una empleadora respecto a experiencias con empleadas adolescentes o jóvenes:

*(...) siento tremendo respeto por las mujeres que dejan su familia, sus costumbres y se van prácticamente a encerrar a una casa. Dejan incluso de tener una vida personal o de privacidad, se van no sé, un día a la semana, los domingos, sobre todo cuando son muy jóvenes. Hemos tenido casos de empleadas domésticas que casi tenían mi misma edad cuando yo era*

---

<sup>34</sup> Laura Alvarado directora general de Thais, Desarrollo Social, S.C. obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>35</sup> Otros instrumentos internacionales en torno al trabajo infantil son el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ambos de la OIT.

<sup>36</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*adolescente, 18 o 19 años. De alguna manera sí, me quedaba pensando, pues sí sentía empatía, yo era privilegiada, podía viajar y salir con mis amigos, mientras ellas se quedaban en una dinámica de hogar y aprendiendo, entonces se enojaban mucho, a veces gritaban y peleaban en la casa, y nos respondían. Y entiendo perfectamente que es una frustración humana en ese sentido<sup>37</sup>.*

Para el caso de las empleadas de edad avanzada, el acceso al trabajo es limitado ya que es un empleo para el que se requiere fuerza, rapidez y destreza y existe el prejuicio de la baja productividad de las personas mayores por lo que las empleadoras consideran que las empleadas mayores pueden representar más una carga que una ayuda.

*(...) a veces por lo que me aguanto es por la necesidad, máxime ahora lo que apabulla es la edad. Inclusive hay agencias que se ponen en ese plan, 'no queremos gente mayor porque luego las empleadoras nos dicen que ya no se desplazan bien, que se les olvidan las cosas y todo eso, queremos jovencitas<sup>38</sup>.*

#### **1.5. Del servicio al empleo: hacia el reconocimiento socio económico del trabajo doméstico.**

*Ojo, la discriminación destruye la dignidad de cualquier ser humano. ¡No discrimines!<sup>39</sup>*

En el caso de las empleadas del hogar, no sólo es necesario trascender la desigualdad de género que invisibiliza y menosprecia al trabajo vinculado a las tareas domésticas, sino que además resulta imprescindible atender a los antecedentes históricos que conforman las relaciones sociales basadas en la inequitativo acceso a oportunidades de formación y derechos. Las mujeres

---

<sup>37</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>38</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>39</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadas del hogar no indígenas.

empleadas del hogar en la ciudad de México son en su mayoría migrantes de origen indígena y rural. La situación de discriminación hacia su cultura, lengua y conocimientos son realidades cotidianas que se traducen en relaciones interpersonales con fuerte carga de violencia en el hogar donde laboran. Las mujeres indígenas que trabajan en hogares de terceros son a menudo menospreciadas por la forma de ser, hablar, vestir, trabajar y relacionarse con otros.

Como mostraron algunos de los testimonios, el lenguaje racista y el establecimiento de códigos de servidumbre en el contexto laboral son algunos de los ejemplos que sustentan una cultura de la discriminación. La discriminación de género, clase y etnia dan forma a graves situaciones de explotación laboral tras el velo del “servicio” y es en este sentido, se puede afirmar que las mujeres indígenas empleadas del hogar viven cotidianamente la triple discriminación.

## CAPITULO 2

### PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Es necesario señalar que los datos estadísticos existentes son insuficientes para comprender a profundidad la situación de las empleadas del hogar de origen indígena en el país y la capital, ya que no se cuenta con una segregación por origen étnico, edad ni modalidad de trabajo, lo anterior se señala en también en el *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*:

*(...) no se sabe el número preciso de mujeres indígenas que trabajan o que en algún momento de su vida trabajaron, en el servicio doméstico; tampoco sabemos la distribución según el grupo étnico al que pertenecen y lugar de procedencia, ni mucho menos los rangos de edad. La ausencia de datos nos acerca a la invisibilidad del sector<sup>40</sup>.*

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>41</sup>, durante el 2005 en México, el 11.2 por ciento de las 13.9 millones de mujeres de 12 años y más ocupadas en actividades económicas trabajó en el empleo doméstico. De 1.78 millones de personas dedicadas a este trabajo, nueve de cada diez son mujeres. 2 mil hombres realizan esta actividad en el país, que representa menos del uno por ciento de los 26.4 millones de hombres ocupados<sup>42</sup>.

Lo anterior, muestra la feminización del sector, mismo que está estrechamente vinculado a la reproducción de roles tradicionales de género en los que las

---

<sup>40</sup> CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 680

<sup>41</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>42</sup> Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.

mujeres son principales responsables de la realización de las tareas domésticas en el hogar.

En el Distrito Federal residen cerca de 205 mil personas que se dedican al empleo del hogar, lo cual representa casi 12 por ciento del total a nivel federal, de las cuales el 13.11 por ciento son hombres y 86.9 por ciento mujeres<sup>43</sup>. Esta actividad representa además la tercera ocupación femenina en la capital y el 60 por ciento de las empleadas del hogar se concentran en las delegaciones Álvaro Obregón, Iztapalapa, Tlalpan, Miguel Hidalgo y Coyoacán<sup>44</sup>.

1.3 millones de hogares en México, que representan el 5.1 por ciento del total, contratan empleo doméstico. Existen dos modalidades bajo las que se desarrolla el empleo doméstico, de “planta” y de “entrada por salida”.

El primero se refiere a que las empleadas residen en el hogar en el que laboran, en el 2005, el 11.8 por ciento de las contrataciones fueron de planta<sup>45</sup>. Generalmente, las migrantes indígenas que por primera vez se insertan al empleo en la ciudad se incorporan en el trabajo de “planta”, ya que de esta forma pueden ahorrar los gastos de hospedaje y alimentación. Sin embargo, esta forma representa un aislamiento para las trabajadoras, para quienes tejer redes de amistad y solidaridad fuera del hogar donde laboran puede resultar difícil.

La segunda de las modalidades, de “entrada por salida”, representa el 88.2 por ciento de los acuerdos laborales para el mismo año<sup>46</sup>. A diferencia de las anteriores, residen en un domicilio propio o con algún familiar. Durante el 2003, el

---

<sup>43</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 163. Información basada en INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, México, 2002.

<sup>44</sup> CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 577 basado en información de INEGI, Principales resultados: análisis de la población ocupada de 12 años y más, *Censo de población y vivienda*, 2000.

<sup>45</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>46</sup> Ídem.

75.6 por ciento de las viviendas donde residían las empleadas de entrada por salida, eran propiedad de algún miembro del hogar<sup>47</sup>. Las empleadas de “entrada por salida” trabajan en uno o varios hogares, por lo que se relacionan con una multiplicidad de empleadores y se caracterizan por la doble jornada, en tanto trabajan en hogares de terceros a la par que en sus hogares. A diferencia de las primeras generalmente cuentan con una red de apoyo y solidaridad más sólida, tienen mayor conocimiento de sus derechos y habilidad para moverse en la ciudad. Si bien no se cuenta con datos específicos al respecto, las empleadas de entrada por salida son en su mayoría indígenas de segunda generación, es decir, que migraron con sus familiares durante su infancia o incluso que nacieron en la capital o mujeres no indígenas de sectores populares.

Durante el 2003<sup>48</sup>, el 11.4 por ciento del total de las empleadas del hogar declaró ser hablante de lengua indígena (HLI), de las cuales la mayoría (93.5%) hablaban también español. El promedio nacional para ese mismo año de HLI fue de 7.1 por ciento por lo que el empleo doméstico representa 4 puntos por arriba al promedio<sup>49</sup>, lo cual muestra la concentración indígena en el sector del empleo doméstico a nivel nacional.

En el 2005, del total de empleadas en el país, un 10.4 por ciento vivían y trabajaban en estados en los que no nacieron. Este porcentaje se eleva en el Distrito Federal a un 58.9 por ciento, lo que significa que casi 6 de cada 10 empleadas del hogar proceden de otros estados de la república<sup>50</sup>. Esta desproporción respecto al promedio nacional puede explicarse por la mejor

---

<sup>47</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica”, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.

<sup>48</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica”, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.

<sup>49</sup> Ídem.

<sup>50</sup> INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar”, con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

remuneración así como mayor demanda que genera la capital del país así como el mejor pago.

*Mis muchachas son de Toluca, y trabajan aquí porque aquí les pagan más, entonces por eso vienen a trabajar aquí a la ciudad<sup>51</sup>.*

En el Distrito Federal la mayoría de las empleadas del hogar son indígenas procedentes de las entidades más pobres del país, así como de las colonias populares de las zonas urbanas<sup>52</sup>. La mayor parte de las migrantes provienen del Estado de México, Oaxaca, Puebla e Hidalgo<sup>53</sup>, mismos que son los principales estados expulsores de población indígena a la capital<sup>54</sup>. Según un informe de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)<sup>55</sup> más de la mitad de las indígenas en la capital (el 57%) se dedica al trabajo doméstico, por lo que se estima que hay alrededor de 125,000 empleadas del hogar indígenas en la entidad<sup>56</sup>.

Según las estadísticas existentes, entre 2003 y 2005 el promedio nacional de edad de las empleadas aumentó en 4 años, pasando de 34 a 38. Lo anterior contrasta con los testimonios donde las mujeres relatan la inserción laboral a muy temprana edad. En este sentido, es importante destacar que tanto el empleo en el hogar como el trabajo infantil en este sector es una realidad fuertemente invisibilizada, oculta incluso en las estadísticas existentes. Durante el 2005, según las estadísticas existentes, la distribución etaria se muestra en la siguiente gráfica:

---

<sup>51</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.

<sup>52</sup> Velasco, Hypatia, *Trabajadoras del hogar, sin garantías legales ni prestaciones*, CIMAC Noticias, México, 2007. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07070510-Trabajadoras-del-ho.19206.0.html>

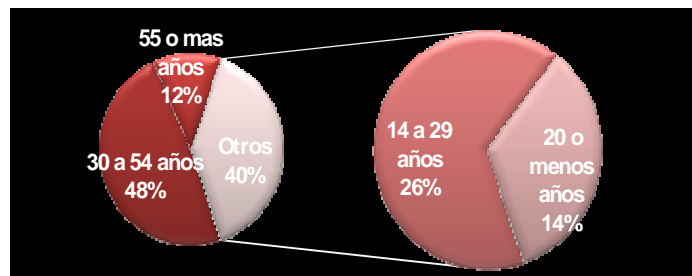
<sup>53</sup> Bautista, Marcelina, "Las condiciones de las empleadas del hogar en México", en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 149.

<sup>54</sup> Como se indica en el *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, el 85 por ciento de la población indígena residente en la ciudad proviene de 4 estados: Oaxaca (37.4%), Estado de México (12.6%), Hidalgo (10.8%) y Veracruz (9.7%), en CDHDF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 38

<sup>55</sup> CDHDF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007.

<sup>56</sup> *Ibíd.*, pp. 81-84.

GRAFICA 1. EMPLEADAS DEL HOGAR A NIVEL NACIONAL POR GRUPO DE EDAD



Fuente:

INEGI, 2005.<sup>57</sup>

Esta clasificación en grupos de edad tan amplios no permite deducir las dimensiones del trabajo infantil ya que contabiliza niñas y jóvenes menores de 18 años<sup>58</sup>. Resulta importante señalar algunos datos al respecto, ya que de acuerdo a *La Infancia Cuenta en México 2007*<sup>59</sup>, durante 2006 en el país, 13 por ciento de niñas de 12 a 17 años que no forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) se dedican a los quehaceres del hogar. Para el Distrito Federal este número asciende a casi 34 mil niñas y niños que representan el 4.4 por ciento del total del sector infantil en la capital.

## 2.1. Ingresos y jornada laboral.

Respecto al número de días de trabajo, la mayoría de las empleadas del hogar trabaja entre seis a siete días a la semana (41.4%), el 31.9 por ciento de cuatro a

<sup>57</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

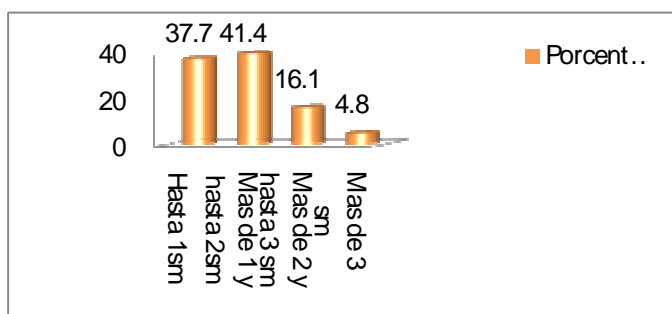
<sup>58</sup> Para efectos de la CDN, ratificada en 1990 por el senado mexicano, niño o niña es toda persona menor de dieciocho años de edad.

<sup>59</sup> Red por los Derechos de la Infancia en México, "La Infancia Cuenta en México 2007", México, 2007.



cinco días y el 26.7 por ciento de uno a tres días<sup>60</sup>. En promedio ganan 2 mil 112 pesos al mes y laboran alrededor de 34 horas a la semana, lo cual representa 15.7 pesos por hora trabajada. Ocho de cada diez empleadas perciben hasta 2 Salarios Mínimos (SM)<sup>61</sup>. Lo anterior puede observarse en la siguiente gráfica.

GRÁFICA 2. EMPLEADAS DEL HOGAR EN BASE A NIVEL DE INGRESOS



Fuente: INEGI, 2005.<sup>62</sup>

Existen algunas variaciones en torno al ingreso de las empleadas del hogar relacionados con el nivel de escolaridad, ya que quienes terminaron la secundaria ganan en promedio mensualmente 200 pesos más que quienes no terminaron la primaria<sup>63</sup>. Este dato puede ser interpretado desde diferentes ángulos, como es el nivel de conocimiento de sus derechos hasta la posición relativa que en el caso de las mujeres con menores niveles de escolaridad puede traducirse en mayor vulnerabilidad y reducidas alternativas para la búsqueda de empleos con mayor retribución.

## 2.2. Escolaridad.

<sup>60</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>61</sup> "Con base al art. 90 de la LFT, salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000. pp.27

<sup>62</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

<sup>63</sup> Ídem.

Respecto a los niveles educativos, el 36 por ciento de las empleadas del hogar no completaron la primaria, de éstas un 11 por ciento no saben leer ni escribir. Un 37 por ciento terminaron la primaria, y tan sólo un 27 por ciento terminaron la secundaria y accedieron a grados superiores. El promedio de escolaridad de las empleadas del hogar es de 5.6 años, casi 3 años y medio menos que el promedio del total de mujeres ocupadas para quienes el promedio de escolaridad es de 9 años. La diferencia se acentúa aún más en el caso de las empleadas del hogar con 5 hijos o más quienes tienen en promedio 2.8 años de escolaridad frente a quienes no tienen hijos con 6.7 años promedio<sup>64</sup>.

### **2.3. Composición del hogar y doble jornada laboral.**

Respecto a la composición del hogar, 2 de cada 10 empleadas del hogar son jefas de familia, porcentaje similar al promedio nacional, lo cual significa que son las únicas o principales proveedoras económicas. Un 43.2 por ciento son casadas o unidas y declararon ser compañeras del jefe de familia, un 39.5 por ciento son solteras y un 20.9 por ciento no unidas, que incluye a separadas, viudas o divorciadas<sup>65</sup>.

Un alto porcentaje de empleadas no tienen hijos (38.5%), una de cada cinco tienen entre uno y dos hijos, 27.3 por ciento tiene de tres a cinco hijos y 13.2 por ciento tiene cinco y más<sup>66</sup>.

Además, el 97 por ciento de las empleadas realizan trabajo doméstico no remunerado en sus hogares, invirtiendo un promedio de 23 horas semanales<sup>67</sup>. Lo

---

<sup>64</sup> Ídem.

<sup>65</sup> Ídem.

<sup>66</sup> INMUJERES, *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.

<sup>67</sup> INEGI, "Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar", con base en INEGI, STPS. Base de datos de *la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.

anterior permite hablar de la generalización de la doble jornada para las empleadas del hogar que residen fuera de las casas en las que laboran.

#### **2.4. Prestaciones laborales.**

17 mil empleadas del hogar en el país presentan algún tipo de discapacidad<sup>68</sup>. El 96 por ciento de las empleadas del hogar no tienen acceso a servicios de salud por parte de su empleo y casi el 80 por ciento carece de prestaciones laborales. Del 20.7 por ciento que recibe alguna prestación, el 97 por ciento recibe aguinaldo y sólo el 44.6 por ciento tiene vacaciones con goce de sueldo<sup>69</sup>.

Retomando estos reveladores datos, puede concluirse que la mayoría de las mujeres que trabajan en el empleo doméstico viven situaciones de pobreza y exclusión.

---

<sup>68</sup> Ídem.

<sup>69</sup> Ídem

## CAPITULO 3

### MIGRACIÓN INDÍGENA RURAL A LA CIUDAD DE MÉXICO: LAS MUJERES INDÍGENAS COMO EMPLEADAS DEL HOGAR.

#### 3.1. Representaciones sociales de las mujeres indígenas en la ciudad.

Durante la década de los 70, la creciente migración rural a las urbes produjo una profunda transformación de la estructura social y económica en el país. Estos cambios fueron altamente visibles en la conformación étnica y cultural de las ciudades, y la capital del país se convirtió en un terreno fértil para la interpretación de las relaciones multiculturales. En este mismo sentido, la ciudad de México<sup>70</sup> es, culturalmente la más diversa de América Latina ya que en ella están representadas prácticamente todas las lenguas indígenas del país. Sin embargo, esta diversidad no es reconocida y al contrario, continúan predominando imágenes homogenizantes de los indígenas en la ciudad.<sup>71</sup>

Las representaciones sociales<sup>72</sup> *“sirven como marcos de percepción y de interpretación de la realidad, y también como guías de los comportamientos y*

---

<sup>70</sup> Yanes, Pablo “Urbanización de los pueblos indígenas y etnización de las ciudades”, en Yanes, Pablo et. al., *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad*, México, UCM, 2004. pp.195.

<sup>71</sup> “Entre las representaciones sociales que son expresadas por la población en la ciudad de México, existe la tendencia a identificar ‘lo indígena’ con personas pertenecientes al medio rural, con el trabajo agrícola, o con sectores más depauperados de la población urbana. Dichas representaciones, que tienen un origen colonial, muestran que difícilmente puede aceptarse la presencia indígena en las ciudades”. Oehmichen, Cristina, “Espacio urbano y segregación étnica en la ciudad de México”, *Papeles de Población*, México, núm. 28, Universidad del Estado de México, 2001. pp. 182.

<sup>72</sup> Se retoma aquí la definición de Banchs respecto a las representaciones sociales: “La forma de conocimiento del sentido común propio a las sociedades modernas bombardeadas constantemente de información a través de los medios de comunicación de masas (...) en sus contenidos encontramos sin dificultad la expresión de valores, actitudes, creencias y opiniones, cuya sustancia es regulada por las normas sociales de cada colectividad. Al abordarlas tal cual ellas se manifiestan en el discurso espontáneo, nos resultan de gran utilidad para comprender los significados, los símbolos y formas de interpretación que los seres humanos utilizan en el manejo de los objetos que pueblan su realidad inmediata” (Banchs, 1986:39) en Araya, Sandra, *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*, Costa Rica, FLACSO, 2002.

*prácticas de los agentes sociales*<sup>73</sup>. En este sentido, las representaciones son construcciones simbólicas aceptadas por la sociedad mayoritaria, que conceden sentido de status y valor específico, se concretizan en estereotipos y prejuicios sobre la identidad de colectivos específicos y afectan las relaciones entre grupos. Por esa razón, tienen un peso importante en la comprensión de las relaciones interétnicas y el trato social discriminatorio<sup>74</sup> de las que son objeto las mujeres indígenas empleadas del hogar.

Los estereotipos vinculados a la presencia femenina en la ciudad son un claro ejemplo de la traducción de las representaciones sociales en prácticas excluyentes. Los medios de comunicación tienen un papel fundamental en la aceptación social de los prejuicios hacia las mujeres indígenas que se dedican al empleo doméstico en la ciudad. El ejemplo más representativo es la imagen “La india María”<sup>75</sup> aún vigente en el pensamiento colectivo. Las características personales que se destacan de la mujer indígena migrante son la honestidad, la ignorancia, la alegría y la nobleza; todas éstas responden a la imagen de la “buena mujer indígena”<sup>76</sup> y son referencias que rigen las relaciones entre mujeres indígenas y no indígenas en la ciudad, siendo el empleo en el hogar un escenario privilegiado en el que se desarrolla esta relación. Respecto al uso del traje típico en la ciudad indica una empleada del hogar indígena que actualmente labora en la ciudad:

---

<sup>73</sup> Giménez, Gilberto, “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.

<sup>74</sup> Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004.

<sup>75</sup> “La India María es una campesina indígena mexicana. (...) Como la mayor parte de los indígenas mexicanos, María vive en la **pobreza**, pero trata de ser feliz con lo poco que tiene. Es una mujer **alegre e ingeniosa, honesta, desenfadada y noble**. Por su condición indígena y pobre es frecuentemente **segregada, subestimada y humillada** por los círculos elitistas. A menudo se encuentra con personas que tratan de aprovecharse de su **buena fe** y de su **ignorancia** sobre la vida en la ciudad. (...) Su ingenio siempre la ayuda a salir adelante de situaciones difíciles” *Wikipedia. La enciclopedia libre*. Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008: [http://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa\\_Elena\\_Velasco](http://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa_Elena_Velasco). Las negritas son mías.

<sup>76</sup> “Las mujeres indígenas eran al mismo tiempo colocadas en el escalafón más bajo del orden social jerárquico, como eran alabadas por su papel como portadoras de tradiciones nacionales (...) “la india bonita” representa una conexión directa con la tradición, una permanencia de la cultura auténtica que definía el dominio de la nación en tanto el orden de lo público como de lo privado”, en Ruiz, Apen, “La india bonita: nación, raza y género en el México Revolucionario” *Debate feminista*, México, año 12, Vol. 24, 2001. pp.251

*No lo traje porque me dijo mi hija, 'no lo lleves tu traje má porque allá no ponen nada, es que ya ves, ¿no ves tú que sale en la tele la india Maria, así con ropa del pueblo?', (...), si tengo todo allá en mi pueblo, cuando venimos aquí compramos falda*<sup>77</sup>.

Es importante señalar, que las construcciones y referentes simbólicos son, para la dinámica de las relaciones estructuras de clasificación “*objetivas*” y estrictas<sup>78</sup>. Por ello, el uso de términos despectivos para referirse a las empleadas del hogar está estrechamente relacionado con el establecimiento de diferencias en el valor de las personas y el trabajo que realizan.

Son numerosas las formas en las que las empleadas del hogar son referidas de forma despectiva dentro y fuera de su medio de trabajo<sup>79</sup>. Mediante el lenguaje se expresan las jerarquías y formas de discriminación de grupos específicos en una realidad multicultural y diversa<sup>80</sup>; el uso de lenguaje discriminatorio tiene como fin el restablecimiento cotidiano de los límites desiguales, es decir, forma parte del ejercicio cotidiano de poder<sup>81</sup>. Por ello, es que la auto denominación desde el colectivo de empleadas del hogar adquiere un valor fundamental para la reivindicación y reconocimiento de sus derechos como colectivo social<sup>82</sup>.

---

<sup>77</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>78</sup> Berger, P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina, Amorrortu, 1991.

<sup>79</sup> Ver, Chaney Elsa M. y García Castro, Mary (editoras), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y (...) más nada*, Caracas, Nueva Sociedad, 1993.

<sup>80</sup> Islas, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2005, pp.7.

<sup>81</sup> Ardener destaca que los grupos hegemónicos coordinan, generan y controlan el imaginario colectivo en beneficio de sus propios intereses religiosos, ideológicos, económicos y políticos, mediante el uso de ‘modelos de silenciamiento’ de los colectivos tradicionalmente invisibilizados como las mujeres, las indígenas y las pobres. En Ardener, Edwin, “The problem revised”, en Ardener, Shirley, *Perceiving Women*, Londres, Dent, 1975.

<sup>82</sup> En este sentido, las organizaciones de empleadas del hogar han destacado la importancia de desechar el uso de términos ofensivos contra ellas. Ver González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. Pp. 39.

Además, los estereotipos respecto a colectivos concretos son “*construcciones tendentes a legitimar el acceso desigual a los recursos y el prestigio*”<sup>83</sup>. En este sentido, la atribución de aspectos vinculados a la pobreza e ignorancia para definir la personalidad de las indígenas en la ciudad, son un claro ejemplo de la discriminación vinculada a la desvalorización de las mujeres<sup>84</sup>. En este mismo sentido la percepción que tienen algunas empleadoras sobre las mujeres indígenas empleadas del hogar como mejores trabajadoras que las no indígenas, refleja las representaciones sociales arriba mencionadas y confunde situaciones de necesidad económica con características propias de su personalidad o actitud:

*Las indígenas tienen como que esa actitud más de trabajo. Están más acostumbradas al trabajo y las que no, están acostumbradas a salirse por la vía fácil, a hacer la mitad de lo que se les pide, (...) las de aquí [refiriéndose a las no indígenas] tratan siempre de tener ventaja de dar menos, y las indígenas no, su trabajo es como de... hasta ven beneficios*<sup>85</sup>.

Contrariamente a lo que plantea la empleadora, en el siguiente testimonio la empleada del hogar no indígena señala la situación de vulnerabilidad como un escenario que determina la preferencia de las empleadoras por las trabajadoras indígenas:

*Las ven que vienen de provincia las toman como tontas, les dan cualquier cosa y también las pobres como no tienen un trabajo ni una carta de recomendación, algo que las respalde que ya trabajaron en otro lugar, son inexpertas en pocas palabras, la señora siempre se escuda con que te voy a enseñar y como te voy a enseñar te voy a pagar menos, entonces como*

---

<sup>83</sup> Juliano, Dolores, “Modelos de género a partir de sus límites: la prostitución”, en Nash, Mary (ed.), *Multiculturalismos y género: Un estudio interdisciplinar*, Barcelona, Ed. Bellaterra, 2001, pp. 88.

<sup>84</sup> Respecto a la construcción de representaciones sociales que destacan la pasividad social de las mujeres empobrecidas, ver, Juliano, Dolores, *Las que saben: subcultura de mujeres*, Madrid, Horas y horas, 1998.

<sup>85</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

*que siempre abusan de ellas, incluso las señoras, eso lo escuché hace como dos años, piden que sean de provincia*<sup>86</sup>.

### **3.2. Migración indígena femenina a los centros urbanos: causas y relaciones de género en las comunidades de origen.**

Los primeros estudios sobre migración femenina a las ciudades se publicaron durante la década 70, cuando la movilidad de campesinas e indígenas había adquirido dimensiones masivas en México y América Latina<sup>87</sup>. Estos análisis subrayaron las condiciones macro económicas, el empobrecimiento del campo y la dinámica del mercado de trabajo para explicar cómo las mujeres y hombres indígenas se insertaron en actividades informales de la economía urbana. Uno de los estudios pioneros en visibilizar a las mujeres indígenas en actividades remuneradas en zonas urbanas fue realizado por antropóloga Lourdes Arizpe, quien analizó la demanda de servicio doméstico femenino en la ciudad de México.

*El empleo en el servicio doméstico representa una puerta accesible para la migración de niñas, muchachas y mujeres que, ante el recrudecimiento de la pobreza en las regiones indígenas, se ha venido acentuando y ha provocado por ello una serie de cambios en la composición y funcionamiento tradicional de las unidades doméstico- familiares*<sup>88</sup>.

Enviar a sus hijas, niñas y adolescentes a la ciudad es para las familias campesinas e indígenas una importante estrategia de sobrevivencia<sup>89</sup>, ya que con la migración y trabajo de las mujeres se garantiza, al menos en los primeros años,

---

<sup>86</sup> Testimonio de empleada del hogar no indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>87</sup> Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.16

<sup>88</sup> Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 131-132.

<sup>89</sup> UNICEF destaca al respecto que la práctica de enviar a una o varias hijas como trabajadoras domésticas a hogares de terceros a cambio de tutela y alimentación, es una estrategia generalizada de las familias empobrecidas en diferentes países y regiones del mundo. Ver, UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000.



el flujo de recursos económicos a la localidad de origen a la vez que representa aligerar una carga económica a la familia empobrecida.

Es importante señalar que, como muestra el siguiente testimonio, la ciudad de México no es necesariamente el primer punto de llegada de las jóvenes que se insertan en el trabajo. Muchas de ellas migraron a temprana edad para trabajar a cambio de un recurso económico, incluso a veces para obtener el apoyo en la compra de útiles escolares, en localidades o ciudades aledañas a su comunidad.

*Somos 12 hermanos, yo soy la tercera de los 12, y de tantos hermanos que somos desde chiquitos empezamos a salir de la casa, primero porque teníamos que aprender a hablar el español (...) Entonces, yo me fui de mi casa a los 8 años, estaba en 4º de primaria y me fui para otro lado a ayudar a una señora en tiendas, a vender y todo eso porque mis papás querían que aprendiéramos a hablar el español, mis hermanitas igual, así de 6 años, chiquitas, nos fuimos a la casa de otra señora que contrataba, (...) había que trabajar con ellos, trabajo muy pesado del campo, vender, preparar abarrotes para las ventas, y todo eso hacíamos. Entonces, aparte era con la condición que nos dejara ir a la escuela, para seguir estudiando y eso, pero yo no aguanté, solamente estuve un año y me regresé a mi casa ya ahí terminé la primaria, y a los 13 años me vine a la ciudad de México<sup>90</sup>.*

En un contexto de pobreza y escasas oportunidades laborales y educativas, las mujeres indígenas jóvenes y solteras encuentran en el empleo doméstico un mecanismo eficaz de inserción a la ciudad, aunque este implique la precariedad laboral.

*La mayoría de los indígenas migrantes en las ciudades trabajan en oficios poco estables; en la mayoría de los casos —ya que su objetivo es incorporarse a la vida citadina— aceptan relaciones de trabajo de*

---

<sup>90</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*subordinación e incluso de servidumbre, probablemente con la idea de que se trata de situaciones transitorias*<sup>91</sup>.

A cambio de su trabajo, reciben techo, comida y un salario que les permite contribuir a la economía en su comunidad de origen<sup>92</sup>. Por esta razón, en la modalidad “de planta” se insertan generalmente las mujeres más jóvenes que no cuentan en la ciudad una red de apoyo mediante el cual resolver costos de estancia y alimentación, en su mayoría indígenas.

**P. *¿Aquí en la ciudad siempre has trabajado como empleada del hogar?***

R. *Sí, siempre. Porque no vemos otras posibilidades; como que aquí nos dejan estar de planta y así ya no pagamos renta y todo eso, pero también es feo porque sufrimos maltrato, los empleadores piensan que nos pueden echar de la casa cuando quieran y no es justo*<sup>93</sup>.

Es necesario sin embargo considerar en el análisis de las causas de la migración de las mujeres el enfoque de género, ya que migrar por razones económicas un factor importante pero no el único. Existen situaciones como la falta de libertad para la toma de decisiones, las expectativas escolares y de superación personal, incluso situaciones de violencia de género que motivan la movilidad indígena femenina a las ciudades. Oehmichen destaca la importancia de los factores subjetivos, como por ejemplo la percepción que tienen las mujeres sobre sus derechos, que favorecen la decisión de migrar<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004. pp. 33

<sup>92</sup> En este sentido menciona la autora: “No son pocas las tradiciones indígenas que se preservan gracias al trabajo que las niñas y mujeres de estos pueblos cumplen en el servicio doméstico”, en, Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 131

<sup>93</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>94</sup> “Podemos decir que la poliginia, el abandono y la violación muestran que las asimetrías de género se convierten también en factores de expulsión de la emigración femenina” Oehmichen, Cristina, “Las mujeres indígenas migrantes en la comunidad extraterritorial”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.124.

*Empecé a trabajar a los quince años, por lo mismo que la costumbre o la tradición la mujer no tiene derecho a seguir estudiando, como que no vale mucho la mujer allá, nomás los hombres. Entonces mis papás me negaron para no ir a la escuela cuando era chiquita, me negaron a las autoridades; entonces mi mamá me hizo pasar por muda, que no oye, entonces no puede ir a la escuela, hasta que al final un tío mío, gracias a él, como que los obligó 'tiene que ir porque tiene que ir'. Entonces ya entré un poco grande a la escuela; terminé la primaria un poco grande, terminé a los quince. Es que las costumbres allá, es que la gente obliga casar a sus hijas bien chistoso porque si tu eres hombre y te gustó una chica, entonces tu le dices a tus papá y ellos dicen 'entonces vamos a pedirla' y yo sin mi consentimiento y si a mis papás les gustaste como yerno, le das a mis papás, licores, animales, fruta; aunque mis papás se resisten, no dicen sí a la primera, le tienen que dar varias vueltas y si dejaste las cosas en mi patio, entonces mis papás las regresan y ellos las vuelven a regresar, hasta que a la octava vez aceptaron. Sí, entonces sí, aunque yo diga que no, mis papás me obligan y eso es lo que me pasó con mis papás, de hecho me fueron a pedir tres chicos, ¡tuve un pegue, aunque ahorita ya nadie me pela! Entonces eso me pasó, me fueron a pedir dos chicos y uno de ellos me latía y el otro no, pero yo quería seguir estudiando y me les escapé, ¡no si yo fui tremenda desde chiquita!, y me les escapé, me fui a San Cristóbal y fueron por mí, entonces yo los traté de engañar y les dije, 'está bien, déjenme terminar la secundaria y me caso con ése chico', y dentro de mi decía ¡mangos que!, y se enojaron. Cómo no me quise casar con ése chico se enojaron conmigo mucho y me dijeron que me fuera a estudiar. Y es que es muy penoso para ellos que una chica se vaya a estudiar, porque hace cosas malas; para ellos cosas malas es que una chica tenga novio y si te vas a estudiar la secundaria, para ellos estas muerta. Así que me fui a estudiar gracias a que mi hermano me apoyo, él fue mi tutor y me apunto a*

*la secundaria nocturna y busqué trabajo en casa para sostenerme a mí y trabajaba en la mañana y estudiaba en la noche*<sup>95</sup>.

Además de los bajos niveles de escolaridad y experiencia laboral, para el caso de las mujeres indígenas existen expectativas de género vinculadas a la cultura de origen que interfieren en la concentración en este nicho laboral. Como el mismo testimonio destaca, en las comunidades rurales indígenas se mantienen estrictas normas sociales vinculadas a la movilidad femenina restrictiva; el honor familiar está estrechamente relacionado con el comportamiento sexual femenino. Salir de la comunidad a trabajar o a estudiar trae implícita la duda respecto al buen comportamiento de las mujeres, como señala la entrevistada *“es muy penoso para ellos que una chica se vaya a estudiar, porque hace cosas malas”*. Por ello, en general, a diferencia de los hombres, las mujeres indígenas no emigran solas, sino en compañía y bajo supervisión de amigas, primas o hermanas.

A diferencia de cualquier otro empleo en la ciudad, el empleo doméstico “de planta” permite trasladar el mecanismo de control y protección tradicional a la figura de la empleadora, quien ejerce a partir de este momento la vigilancia sobre la movilidad de la empleada. En este mismo sentido la relación entre empleadores y empleada, trasciende ampliamente el ámbito de lo estrictamente laboral, para insertarse en un ámbito de vínculos interpersonales.

### **3.3. Diferencias en las formas de inserción laboral de las empleadas del hogar indígenas a las no indígenas.**

Es importante señalar que la comparación entre empleadas del hogar indígenas o no indígenas en el desarrollo del empleo doméstico en hogares de terceros no estriba necesariamente en el origen étnico sino en el proceso migratorio rural urbano. Entre las empleadas del hogar indígenas, varias de ellas son migrantes de

---

<sup>95</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

segunda generación, es decir, que nacieron en la ciudad o bien que migraron desde niñas con su familia; éstas cuentan con conocimientos y habilidades similares a las empleadas del hogar no indígenas provenientes de sectores populares.

Por lo anterior se puede señalar que las dificultades para el desarrollo del trabajo no refieren tanto al origen étnico sino de la condición migratoria que puede determinar diferencias importantes respecto a la incorporación al primer trabajo, uso y manejo de aparatos electrodomésticos, habilidades para comunicarse con los empleadores, incluso el manejo y destino de los ingresos percibidos por su trabajo.

En relación al inicio del primer trabajo, es importante señalar que el empleo en el hogar se caracteriza por una relación de confianza por lo que el contacto para la contratación por parte de empleadoras se realiza a través de familiares y amigas. Generalmente las mujeres (migrantes o no) se insertan por primera vez al empleo a través de hermanas, tías o amigas que sirven como una red eficiente de colocación. Sin embargo, algunas mujeres indígenas que migran a la ciudad por primera vez no cuentan con documentos o cartas de recomendación que las avalen, lo cual dificulta enormemente la búsqueda de empleo.

*(...) cuando son de comunidades indígenas, tampoco tienen una red, cartas de referencias, no tienes la seguridad si van a ser personas honestas o no, no conoces la familia, no sabes de dónde vienen, de una comunidad pérdida. Yo lo vi con amigas que era complicado y a mí me costaría trabajo aventarme así<sup>96</sup>.*

A diferencia de las indígenas que migran a la ciudad mediante el empleo, las empleadas urbanas (indígenas o no) se insertan generalmente en el empleo de entrada por salida que a diferencia del de planta permite a las mujeres continuar residiendo en el hogar y mantener la red de apoyo familiar, así como determinar

---

<sup>96</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

de manera más puntual el horario de trabajo lo cual incide en el mantenimiento de otras actividades como puede ser el estudio. Las mujeres sin experiencia y sin una red de apoyo en la ciudad, generalmente son indígenas que migran por primera vez a la ciudad y son más susceptibles al abuso y la explotación en el primer trabajo.

*(...) de entrada por salida tiene uno un poco más de libertad que de planta, porque trabaja uno de planta y lo dejan a veces a uno dormir hasta la 1 de la mañana, luego a las 5 de la mañana ya le están hablando a uno para que se pare, a preparar algo de desayuno a los que se van temprano; y pues todo eso he pasado, en algunos lugares muy mal<sup>97</sup>.*

Respecto a las experiencias laborales previas de las mujeres dedicadas al empleo doméstico, la edad es un factor determinante. Es importante señalar aquí que por ser tareas domésticas existe el prejuicio de que las mujeres de forma natural saben realizar estas actividades, y que no se requiere ni capacitación ni preparación.

*El ejemplo más dramático, lo podemos ver en la migración de las mujeres jóvenes a las áreas urbanas donde ingresan casi de manera automática al servicio doméstico, bajo el supuesto de que como son mujeres lo que 'saben hacer' es el cuidado del hogar, aunque su nuevo trabajo esté fuera de sus contextos culturales<sup>98</sup>.*

Sin embargo, como muestran los testimonios, para desarrollar labores domésticas en viviendas de una clase social y origen étnico diferente al propio, las empleadas tienen que re aprender las actividades que en el caso de algunas ya realizaban en sus hogares y que en otros casos resulta nuevo. Las exigencias en el trabajo y

---

<sup>97</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>98</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004. pp. 33.

formas de hacer las tareas están estrechamente vinculadas a una interpretación cultural y a los patrones de consumo. Lo cual implica adecuarse a los gustos de los empleadores y el desarrollo de nuevas destrezas y conocimientos, como por ejemplo en el manejo de aparatos electrodomésticos, de preparación de alimentos, incluso en el caso de las mujeres monolingües, el uso del español como vehículo de comunicación.

Cada vez son menos las comunidades rurales que no cuentan con agua corriente, luz o gas, sin embargo si es importante señalar que para el caso de algunas mujeres y jóvenes que por primera vez se insertan a la vida en hogares citadinos éstos son elementos nuevos y a los que deben familiarizarse; por ejemplo el uso y manejo de aparatos electrodomésticos (tales como la lavadora, licuadora, plancha y aspiradora) implica un aprendizaje.

*En el rancho donde estábamos no había luz, nada eléctrico. Y sí, era muy diferente tocar todo eso y no sabías nada; yo no sabía nada entonces si se me complicó pero ahorita ya no<sup>99</sup>.*

Sin embargo, es importante señalar que muchos de estos aparatos son nuevos también para el caso de las empleadas, indígenas o no, provenientes de sectores populares de la ciudad. En este sentido indica el testimonio en relación a la familiaridad con los electrodomésticos de las mujeres urbanas:

*Las mujeres que se van a dedicar en el trabajo doméstico es porque no han tenido la oportunidad de otro empleo y que son mujeres muchas veces pobres que no tienen todos los aparatos y no los conocen (...) no tiene un micro hondas, no tiene una lavadora, no tiene aspiradora o*

---

<sup>99</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*nunca utilizaron uno de esos aparatos entonces no los saben manejar, (...) su tarea va a ser aprender<sup>100</sup>.*

Las mujeres, en su mayoría indígenas, que no saben leer y escribir enfrentan problemáticas de diversa índole en el desarrollo de su trabajo, que van desde el uso de aparatos como el teléfono, el buen manejo de productos de limpieza por no poder leer los instructivos, así como dificultades incluso para moverse por la ciudad.

*También las discriminan [a] las que no saben leer, '¡esta es una analfabeta!, así que no puede manejar ninguna lavadora, no puede tocar el disco, nada, porque no se vaya a rayar, ¡no lo va a lograr, no sabe leer!<sup>101</sup>.*

En relación al manejo del español, para las indígenas que no conocimiento bien la lengua esto tiene importantes repercusiones en la comunicación con la familia de empleadores así como en el desarrollo de las tareas vinculadas a las labores domésticas que se realizan fuera del hogar, como es el pago de servicios en el banco, la compra de productos en el mercado etc. Todas estas actividades de comunicación que involucran agentes diversos en la ciudad implican el desarrollo del buen manejo del idioma así como los códigos y normas.

*Enfrentaba la situación de que me decían tienes que sacudir, yo la palabra sacudir no la entendía. Entonces la señora decía tienes que sacudir y yo decía no, y ella decía sí, pero yo no entendía, no era mi única palabra que yo había escuchado<sup>102</sup>.*

Este proceso de adaptación a nuevos criterios de convivencia comprende al mismo tiempo, una confrontación con sus modelos y estilos de vida propios, fundamentalmente en el caso de las mujeres indígenas migrantes. Esta

---

<sup>100</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>101</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>102</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



adaptación no es un proceso fácil, y por el contrario es un foco constante de confrontación, ya que implica la adopción de normas de convivencia nuevas.

*Yo lo que les pido siempre es que sepan lo básico, porque llegan de verdad sin hablar español, (...) o sea no saben lavar los trastes, no saben nada. Hay que enseñarles, o sea, ellas no tienen entrenamiento en el trabajo. Bueno, yo prefiero por ejemplo, enseñar a hacerlo porque así garantiza que así se va a hacer siempre<sup>103</sup>.*

Las condiciones laborales dentro del hogar donde laboran son determinados tanto por la experiencia (vinculada a la edad) como por la modalidad de trabajo que se realiza (bien de entrada por salida o de planta). No necesariamente el origen étnico es la principal razón que determina el mejoramiento de horarios, prestaciones o salario, sino la experiencia y red de apoyo en la ciudad.

*Afortunadamente yo siempre he tenido el apoyo de mis papás, digo si yo dejo de trabajar un mes casi siempre tengo de comer, eso es lo que hace a que muchas veces tome uno esas decisiones de decir sabes qué, 'no va a ser como tú quieres'<sup>104</sup>.*

Es importante destacar que existe una correlación con el perfil de las jóvenes indígenas que migran a la ciudad de México por primera vez para insertarse al empleo en el hogar y las condiciones de mayor vulnerabilidad. Éstas cuentan con menos posibilidades para negociar mejores condiciones en las que realizar su trabajo ya que generalmente no cuentan con la experiencia ni capacitación, desconocen las condiciones del mercado y sus derechos como trabajadoras y además tienen mayor dependencia con respecto al empleo por no contar con una red sólida de apoyo en la ciudad.

---

<sup>103</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>104</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Con respecto al manejo del dinero y las posibilidades de ahorro de las empleadas del hogar indígenas, hay dos elementos importantes que considerar: por un lado, la edad y experiencia que permita una mayor retribución económica y por el otro, el destino del ingreso vinculado a la posición relativa de la empleada con respecto a su familia.

*es muy difícil hablar de ahorro, no hay la cultura del ahorro en muchas personas, otra porque las trabajadoras van a ganar poco y cuando tienen hijos que mantener o que tienen los hijos con los papás, otra forma como de asumir o decir 'yo soy culpable', el dinero que ganen todo lo destinan a los hijos, es como una manera de ¿cómo me explico?, de asumir que tuve un error (...), este compromiso de asumirme el que tuve un hijo y lo dejé allá, entonces 'asumo mi error, asumo que sí hice mal', entonces como que ir cobrando y mando a mi hijo, cobro y a mi familia porque lo cuida y aquí está sin nada (...) muchas veces las familias tampoco han sabido cuidar los recursos económicos de sus hijas, en este caso las trabajadoras dicen 'en qué se me fue mi dinero, me dediqué a cuidar a mis papás'. Pocas veces vas a encontrar a alguien que diga, 'sí ahorré, si compré, me hice de un terreno, voy a construir mi casa', entonces piensas más que en ti en los otros<sup>105</sup>.*

Las indígenas jóvenes y migrantes sin mucha experiencia ganan un salario más bajo en tanto se considera que están aprendiendo. En el caso de las empleadas que son el sustento principal de su familia generalmente éstas envían prácticamente todo su salario, situación más acentuada en el caso de las madres solteras cuyos hijos viven a cargo de otros familiares como la abuela en la comunidad de origen.

*(...) cuando empezaron, su casa era un cuarto de adobe, un cuarto de cartones, era todo lo que tenían de casa, ahorita ya tienen una casa de*

---

<sup>105</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

*tabique con loza de concreto, con piso, con escaleras, una casa de dos pisos, y eso lo han hecho entre esta niña y su hermana con su trabajo, porque los hermanos se han dedicado a estudiar, ellas los apoyan. Por ejemplo, esta criatura con lo poco que gana le está pagando el internet a los hermanos, digo es admirable realmente<sup>106</sup>.*

Quienes han señalado tener mayor autonomía respecto al uso de los ingresos, son las mujeres solteras, indígenas o no, que no son las proveedoras principales de sus hogares y que cuentan con mayor experiencia laboral. Éstas si bien pueden convertirse en un apoyo económico puntual para sus familias, generalmente destinan sus recursos a la creación de algún patrimonio (construir una casa, comprar un terreno, invertir en nuevos negocios como la venta de productos cosméticos etc.) o bien para su capacitación como un elemento central para el cambio de oficio o para la generación de nuevos ingresos.

#### **3.4. Cambios identitarios de las mujeres indígenas empleadas en el empleo doméstico debido al desarrollo de su actividad laboral.**

*Nosotras las mujeres dejamos de utilizar nuestro traje, dejamos de hablar nuestra lengua<sup>107</sup>.*

Las consecuencias de la migración femenina son diversas, no hay duda sin embargo, de que este evento tiene un peso trascendental en la vida de las mujeres indígenas. La experiencia, otorga nuevos sentidos a su identidad y desarrollo personal, implica cambios en la forma de verse y vivirse como mujer; y esto a su vez permite cuestionar y modificar los roles tradicionales que su cultura de origen les otorga.

---

<sup>106</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>107</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

La identidad<sup>108</sup> es siempre dinámica y cambiante, la adscripción a un grupo étnico otorga al individuo una forma concreta de ver, entender, incluso interactuar con el mundo sustentada en una cultura<sup>109</sup> o historia colectiva previa. Pero además de la colectiva, las personas al interior de los grupos están definidas por atributos como el género, la edad o la clase social, por lo que a la étnica se le superponen otras formas identitarias que se traducen, por ejemplo, en los papeles diferenciados de género.

Contrariamente a la idea romántica de que los pueblos indígenas, en especial las mujeres por su papel de conservadoras de la tradición, forman parte de culturas estáticas y armónicas<sup>110</sup>, la emigración a la ciudad y la inserción en el sector laboral como es el empleo en el hogar, ha creado un escenario privilegiado para transformar los significados sociales de su identidad como mujeres y como indígenas.

Al migrar solas a la ciudad, las mujeres indígenas adquieren nuevas habilidades, modelos de acción y pensamiento. Varias autoras<sup>111</sup>, han destacado la independencia y mayores libertades de comportamiento y acción<sup>112</sup>.

---

<sup>108</sup> “Entendemos por identidad la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición en el espacio social y de sus relaciones con otros agentes que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. En cuanto representación de sí mismo o de un nosotros socialmente situados, la identidad es esencialmente distintiva, relativamente duradera y tiene que ser socialmente reconocida”, Giménez, Gilberto, “Modernización, cultura e identidad social” en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.42

<sup>109</sup> La cultura puede definirse como, “la dimensión simbólico expresiva de todas las prácticas e instituciones sociales. (...) El universo de informaciones, valores y creencias que dan sentido a nuestras acciones y al que recurrimos para entender el mundo”. Giménez, Gilberto, “Modernización, cultura e identidad social” en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.41

<sup>110</sup> Ver la revisión en torno al esencialismo, en Barth, Frederic (Comp.) *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*, México, FEC, 1976.

<sup>111</sup> Tharcker, Marjorie y Gómez, Illiana, *La mujer indígena en la ciudad de México*, México, Cuadernos de trabajo, Gimtrap, 1997.

<sup>112</sup> Besserer, Federico, “Sentimientos (in)apropiados de las mujeres migrantes. Hacia una nueva ciudadanía. Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.375

*Ahora ya somos más independientes, yo ando por todos lados, bueno ya son muchos años de vivir desde los 13 años en México, ya he creado mi propio espacio*<sup>113</sup>.

Destacando la importancia de la inserción a un nuevo escenario de relaciones y a la posibilidad de acceder a un ingreso económico, el empleo doméstico para las indígenas en las ciudades representa un importante trastocamiento de las relaciones de género tradicionales. Para muchas, el empleo significa independizarse y establecerse como residente permanente de la capital. Para algunas, migrar contra la voluntad de sus parientes implica el rompimiento con las relaciones familiares y comunitarias. Para otras, el envío de dinero a sus familiares en su pueblo de origen les ha permitido cambiar su posición social frente a sus familiares adquiriendo mayor status y capacidad para la toma de decisión.

Mediante el establecimiento de redes, las mujeres empleadas del hogar se convierten a menudo en pioneras de la migración de otros familiares<sup>114</sup>. Las redes resultan fundamentales para la colocación laboral, el apoyo económico y psicológico- emocional en el contexto adverso. A pesar de las restricciones que implica el empleo doméstico caracterizado por el aislamiento, en la ciudad las mujeres tejen nuevas relaciones de apoyo y solidaridad más allá de las familiares. Las amigas, que generalmente son otras empleadas del hogar, juegan un papel importante en el mejoramiento de su situación como mujeres y trabajadoras. Van consolidándose como redes multiétnicas de apoyo en la ciudad que permiten la colocación en nuevos trabajo, la salida y disfrute de lugares de diversión, el conocimiento de las ofertas educativas y de formación, la defensa de los derechos como trabajadoras y como mujeres, entre muchos otros.

---

<sup>113</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>114</sup> Respecto a la migración de mujeres indígenas a la ciudad de San Cristóbal de las Casas indican las autoras: "a pesar de todas las desventajas que encuentra una mujer inmigrante sola, (...) con el tiempo *va abriéndose espacios laborales y reconstruyendo redes de apoyo a través del contacto con otras indígenas inmigrantes de diferentes comunidades a quienes han conocido en diferentes espacios, sean laborales o recreativos*", Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, "Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas", en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.216

*(...) no conocer a nadie en una ciudad va a depender mucho también del trabajo que ellas tengan, entonces ya conforme van buscando mejores condiciones, van conociendo otras amigas, tienen otros contactos. Incluso hay señoras que ven que tienen maltrato en una casa y son ellas mismas que les dicen ¿por qué no te cambias?, yo te contrato, entonces también van como mejorando sus condiciones hasta que conozcan la ciudad<sup>115</sup>.*

*“La migración es capaz de mejorar la condición femenina, sobre todo porque a través de ella y con la mediación del trabajo extra doméstico remunerado, la mujer accede a un contexto social que favorece un mayor control de los recursos que llega a generar así como de su propia vida”<sup>116</sup>.* Sin embargo, en el caso de las empleadas del hogar el trabajo se desarrolla al interior de la casa lo que representa que no necesariamente adquieren conocimientos y habilidades para trabajar en el espacio extra doméstico. Una de las principales contradicciones que viven las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo es precisamente la posibilidad de terminar sus estudios; sobre todo, para las empleadas de planta con horario de trabajo no establecido.

*Quería seguir estudiando pero la falta de dinero, la falta de tiempo; en aquel tiempo ¿a qué hora estudiaba? Ahora sí que trabajaba como una esclava, aparentemente me trataban bien pero no me respetaban mis derechos. De que en lugar de trabajar ocho horas trabajaba hasta doce o catorce horas; entonces, ¿a qué hora me da tiempo de estudiar? Y a parte, si se les dice [a los empleadores] quiero estudiar pues dicen ya no quiero tus servicios porque te quiero aquí como esclava, entonces ¿a qué hora estudio?<sup>117</sup>*

Otro de los aspectos nuevos en la ciudad es la interacción y encuentro con nuevos modelos y formas de relación. La ciudad ofrece, múltiples expresiones identitarias,

---

<sup>115</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>116</sup> Arias, Patricia, “Las migrantes de ayer y hoy”, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.42.

<sup>117</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

algunas de las cuales llegan a ser retomadas por las empleadas del hogar, en especial las más jóvenes.

*(...) ellas también buscan la forma de salir en la ciudad haciendo grupos además de que el único día de descanso, día de salida, es el domingo. Ese domingo normalmente algunas van a estudiar o algunas van a buscar, a dónde pasear, a dónde buscar o dónde formar grupos con quienes se identifican; entonces vas a encontrarlas en los parques donde andan grupos de hombres y mujeres que van así como creando una identidad. Hay algo muy chistoso en los parques porque en los parques te vas a encontrar a jovencitos que imitan cómo se visten los chavos en la ciudad, entonces los chavos de la ciudad que forman parte de la ciudad como los Emos (...) ellas para un poco identificarse y que no las discriminen o que la gente los vea como parte, ellas adoptan esas formas de vestimenta y entonces solitos como que se sienten incluidos y son excluidos totalmente, después de eso, de ese domingo, regresan a sus trabajos a hacer los mismo, ya quitan ese como disfraz digamos, se vuelven a poner ropa o el uniforme de trabajo, ya como diferente en las casas donde van a trabajar<sup>118</sup>.*

Los cambios en la identidad y papeles de género son procesos complejos que difícilmente pueden ser destacados sólo como positivos. Si bien es cierto que el empleo abre espacios fundamentales para la autonomía y empoderamiento, contradictoriamente se vive también la exclusión y discriminación. Las mujeres indígenas en la ciudad, *“transitan entre una cultura patriarcal que las somete y protege y otra, también patriarcal, que las rechaza por su origen étnico sin protegerlas como en sus comunidades de origen”<sup>119</sup>.*

---

<sup>118</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>119</sup> Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999, pp.44.

La identidad étnica e individual se construye también a partir de las representaciones sociales que se desarrollan fuera del colectivo, es decir, en una relación dinámica con las otras culturas. En este sentido el peso de la discriminación y los prejuicios en torno a su personalidad en la ciudad (considerando tanto la calle como el hogar donde laboran) tiene repercusiones importantes en los cambios identitarios de las mujeres indígenas, ya que confronta formas propias de mirarse como mujeres, jóvenes e indígenas.

Algunas de las transformaciones de las mujeres en el desarrollo de su trabajo significan el ocultamiento del origen étnico, buscan confundirse con el sector mestizo urbano abandonando el uso de la vestimenta tradicional y de la lengua<sup>120</sup>. Los desencuentros con la forma de vida en la ciudad se cristalizan en la confrontación de la realidad con las expectativas iniciales con las que las empleadas del hogar migran.

*Yo nunca vi que este trabajo fuera malo (...) cuando estaba en la comunidad yo veía que la gente llegaba vestida bien, muchas veces las chavas llegaban con su grabadora en brazos y a mí siempre me llamó eso la atención, y yo decía 'así voy a llegar yo'. Con sus maletas y este.... blancas, porque por ejemplo allí está la tierra y todo como que quemado por el sol y todo, siempre está uno ahí en el campo trabajando, cuidando animales, lo que sea pero nunca estamos en las casas. Y acá por ejemplo, siempre [las empleadas] están encerradas, nada más salen los domingos. Entonces cuando yo veía eso decía pues 'así yo quiero ser'. Entonces cuando llego a la ciudad pues ese era mi objetivo, o sea vestirme bien, mis calcetines, mis zapatos que era lo que más me llamaba la atención. Cuando lo veo, lo vivo, me doy cuenta de que hay toda una diferencia de las sirvientas con la sociedad<sup>121</sup>.*

---

<sup>120</sup> Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999, pp.44.

<sup>121</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



En ocasiones, esta situación deviene en la interiorización de la discriminación, en el rechazo a las costumbres y la identidad, lo cual puede traducirse en que no se reconozcan como indígenas.

*Empecé con otra persona que (...) no me pagaba, me explotaba. Con ella si había mucha discriminación en el aspecto de que yo era más morenita que ellos, entonces si era un cambio, un dolor muy fuerte pero ni modo, de principio si me lastimaba, mi autoestima llegó por los suelos, yo decía '¿por qué no fui de este color?, ¿por qué yo no tuve unos padres?, ¿o una familia?'<sup>122</sup>.*

---

<sup>122</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

## CAPITULO 4

### EL TRABAJO DOMÉSTICO, ¿ASUNTO DE MUJERES?

El trabajo doméstico puede definirse como “*el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana y cuya sede de producción en el hogar*”<sup>123</sup>. El trabajo doméstico, sea este remunerado o no, sintetiza la reflexión en torno a la división sexual del trabajo entre lo productivo y lo reproductivo, a la naturalización de la valoración diferenciada de lo público y lo privado y, finalmente a la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres en la sociedad.

#### 4.1. División sexual del trabajo: lo público y lo privado.

*La construcción sociocultural que visibiliza como esferas separadas el mundo privado del público, lo femenino de lo masculino, ha ido de la mano de la creciente desvalorización del ámbito doméstico y los trabajos reproductivos*<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> Goldsmith, Mary, 1992, citado en Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, Argentina, Clacso, 2002. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>

<sup>124</sup> Fernández y Sassen, 1995, citado en, “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres”, Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, en, Urrutia, Elena, (coord.)

La división sexual del trabajo establece espacios y tareas diferenciadas para hombres y mujeres en la familia y la sociedad. Como numerosas autoras han indicado<sup>125</sup>, esta ordenación social basada en un sistema de pensamiento patriarcal es uno de los pilares fundamentales para entender la desigualdad femenina en la sociedad en general.

El ámbito de lo público regido por los hombres, es el espacio productivo por excelencia ya que en éste se generan los “bienes comunes” para la sociedad. Por el contrario, lo privado refiere a las tareas reproductivas, mismas que son atendidas por mujeres en el ámbito de lo familiar. Éstas en general no perciben ninguna contraprestación económica en el desarrollo del trabajo doméstico. A diferencia de la “sociedad” como entidad abstracta e impersonal, la familia y el hogar es entendido como el ámbito de lo íntimo, donde se desarrollan los vínculos afectivos y amorosos necesarios para la existencia de las personas.

A diferencia del sector urbano, para el contexto rural e indígena la división espacial de las tareas no puede expresarse exclusivamente en términos de público y privado, lo anterior se explica por las características mismas de las actividades agrícolas. En las unidades campesinas minifundistas la participación de la mujer en las tareas productivas es fundamental<sup>126</sup>, sin embargo, éstas no son necesariamente reconocidas de igual valor a las realizadas por los hombres<sup>127</sup>. Al igual que en el contexto urbano, en el rural la atención y cuidado del hogar y sus integrantes es una actividad considerada exclusivamente femenina.

---

*Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.43-86

<sup>125</sup> Lamas, Martha, (Comp.) *El género: la construcción sociocultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1996.

<sup>126</sup> “Las mujeres indígenas son el pilar fundamental para el desarrollo de las comunidades de los pueblos indios. Su trabajo en la esfera familiar y fuera de esta es el elemento principal para la sobrevivencia y la continuidad de las culturas y sociedades indígenas. Sin embargo, esta participación no se reconoce socialmente como una aportación del desarrollo”. CDI, Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008, [http://www.cdi.gob.mx/index.php?id\\_seccion=609](http://www.cdi.gob.mx/index.php?id_seccion=609).

<sup>127</sup> Marroni, M. “Trabajo Rural Femenino y relaciones de género”, en Salles, Vania y González, Soledad, *Relaciones de género y transformaciones agrarias*, México, Colegio de México, 1995, pp.146.

La división sexual del trabajo se traduce por ello en asignaciones como en restricciones, siendo que tanto para las mujeres indígenas como para las no indígenas la participación en espacios tradicionalmente masculinos es limitado:

*En muchas de las comunidades indígenas los valores culturales y las costumbres confieren un papel marginal a las mujeres en la toma de decisiones y en el reparto de los bienes existentes. No participan en las asambleas comunitarias o lo hacen sin voto. No participan en los cargos dentro de la organización tradicional y no tienen derecho a la tenencia de la tierra<sup>128</sup>.*

#### **4.2. Papeles de género desiguales al interior del hogar.**

La división sexual del trabajo se traduce en roles diferenciados para hombres y mujeres dentro y fuera del hogar. Los papeles de género son interiorizados desde la infancia como “*verdades naturales*” e inamovibles<sup>129</sup>. A pesar de los profundos cambios que en las últimas décadas han transformado a la sociedad, los roles tradicionales continúan teniendo un peso importante en la cotidianidad del reparto de tareas dentro de las familias y hogares. Estos identifican al hombre como principal proveedor y autoridad frente a la mujer como gestora de cuidados, caracterizada por la dependencia económica y sumisión frente a las decisiones tomadas por el hombre.

En el caso de los pueblos indígenas, además de las tareas de cuidado del hogar, las mujeres tienen un papel fundamental como conservadoras de la tradición,

---

<sup>128</sup> CDI, archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008, disponible en: [http://www.cdi.gob.mx/index.php?id\\_seccion=609](http://www.cdi.gob.mx/index.php?id_seccion=609)

<sup>129</sup> Para mayor profundización de las implicaciones de la socialización diferenciada desde una perspectiva de género, ver Burin, Mabel “Ámbito familiar y construcción del género”, en Burin, Mabel (coord.) *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Argentina, Paidós, 1998.

lengua e identidad. Como otras autoras han destacado<sup>130</sup>, la reproducción de costumbres al interior de los hogares se vincula a un espacio de resistencia en un contexto nacional de no reconocimiento a las culturas originarias. Sin embargo, este rol de guardianas de la tradición representa numerosas contradicciones para la vida de las mujeres, ya que los cambios protagonizados por ellas son percibidos por sus familiares como una pérdida de la identidad colectiva<sup>131</sup>. En este sentido, las transformaciones en los papeles de género de mujeres y hombres indígenas se desarrollan en una tensión constante con los referentes de la costumbre, lo cual es importante a considerar en los cambios derivados de la migración a la ciudad de las empleadas del hogar.

Las dificultades para modificar estos patrones de género en la sociedad se explican ya que además de asignaciones específicas a espacios y tareas, los roles diferenciados son elementos fundamentales que conforman aspectos subjetivos de hombres y mujeres desde la infancia. Es decir, los roles son además de asignaciones externas, aspectos internos y conformadores de la identidad en sociedad. Ejemplo de esto es que el cuidado de la familia y el hogar continúan siendo socialmente considerados una parte *natural* del “deber ser” de las mujeres<sup>132</sup>. Lo anterior se sustenta en la creencia, de que éstas son portadoras de virtudes o habilidades naturales para el mantenimiento del orden del hogar y

---

<sup>130</sup> Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002.

<sup>131</sup> Respecto al debate en torno al reconocimiento de los derechos de las mujeres al interior de la reivindicación étnica destaca María Teresa Sierra. “Es en torno a las relaciones de género donde se cristaliza de manera nítida la necesidad de desarrollar una perspectiva crítica de las costumbres. Muchas prácticas reconocidas como costumbres resultan opresoras cuando atentan contra la integridad de las mujeres, tal y como lo revelan dramáticamente casos de violencia y maltrato doméstico. (...) Lo interesante es que son las propias mujeres quienes están elaborando esta mirada crítica de su cultura, de sus costumbres. Las demandas de las mujeres permiten mirar con transparencia los efectos negativos de un discurso étnico, que en aras de legitimar las costumbres, lleva a justificar prácticas discriminatorias y de violación de derechos. Se encuentra aquí uno de los problemas centrales de un discurso indígena esencialista”. Sierra, María Teresa, “Esencialismo y autonomía: paradojas de las reivindicaciones indígenas”, *Revista Alteridades*, México, núm. 7 (14), 1997, pp.139.

<sup>132</sup> Destaca Lagarde al respecto: “(...) el conjunto de actividades que realiza la madresposa para la supervivencia de los otros (es) ideológicamente sintetizado como función natural, derivada de los procesos fisiológicos y hormonales definidos genéticamente: pertenecientes a la esfera animal de los instintos” en, Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Postgrado, UNAM, 1997. pp119-120

familia. Traduciéndose además en consideraciones tales como que a diferencia de los hombres, son limpias, organizadas y amorosas etc.

Es decir, que las mujeres por el hecho de serlo son más aptas para el trabajo doméstico que los hombres. Esta afirmación es incluso compartida por las primeras, y de ahí surge la creencia extendida de que ante su ausencia en el hogar quienes mejor pueden realizar las tareas domésticas son otras mujeres, sean estas de la familia o no. Por lo mismo, la responsabilidad del mantenimiento del hogar continúa siendo asunto exclusivo de mujeres, lo cual puede constatarse en la relación entre la empleadora y empleada del hogar.

#### **4.3. Valoración desigual del trabajo doméstico.**

*El concepto de ama de casa improductiva era un subproducto de una nueva definición de trabajo productivo que valoraba la participación en el mercado y desvaloraba el trabajo no mercantil, actividad central en la vida de las mujeres<sup>133</sup>.*

La valoración social diferenciada a las actividades productivas frente a las reproductivas refleja un sistema de valor patriarcal productivista y masculinizado. Bajo esta división sexual del trabajo, las tareas de reproducción biológica y social no son valoradas como productivas de riqueza para la sociedad en general. “La

---

<sup>133</sup> (Folbre, 1991) en, Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.18.

*mayor parte del trabajo femenino, o sea la mayor parte del trabajo social, no es conceptualizado como tal*<sup>134</sup>. A diferencia del empleo extra doméstico, las tareas del hogar son actividades monótonas e interminables, que no tienen establecidos límites ni horarios fijos<sup>135</sup>. Por considerarse parte de lo personal, el trabajo doméstico realizado por mujeres sin remuneración es invisible y naturalizado, es decir es considerado como “no- trabajo”.

Por lo anterior, puede deducirse que la desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculada al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorgan el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación de la familia y el hogar.

Avanzar en el reconocimiento del trabajo doméstico como un elemento fundamental para el desarrollo de la sociedad a la par de productivo y público, es uno de mayores logros del movimiento de mujeres en México y el mundo. La reivindicación a favor de la transformación de la desigual división sexual del trabajo fue ampliamente sintetizado por eslóganes que reivindicaban “lo personal es político”. En este proceso por el reconocimiento del papel fundamental de las mujeres en la economía y bienestar de la sociedad, destaca

la recomendación general n° 17<sup>136</sup> de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) relativa a la “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el Producto Nacional Bruto”. Derivado de esta recomendación actualmente en México existen estimaciones que visibilizan la contribución del trabajo doméstico no remunerado en la economía nacional. En este sentido, según el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), durante el 2002 la contribución

---

<sup>134</sup> Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Posgrado, UNAM, 1997. pp119

<sup>135</sup> Lo cual es fundamental para entender las dificultades con las que se encuentran las empleadas del hogar en el establecimiento de límites precisos a las tareas y horarios de trabajo.

<sup>136</sup> Aprobada en el décimo período de sesiones, 1991.

del trabajo doméstico al PIB en México, fue de 21.6 por ciento, porcentaje equiparable a la industria manufacturera<sup>137</sup>.

#### **4.4. El trabajo doméstico y la doble jornada femenina.**

A partir de la década de los 80 del siglo XX<sup>138</sup>, la participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral formal aumentó de manera considerable. En 1970, 17 de cada 100 mujeres económicamente activas desarrollaban actividades económicas, mientras que para el 2002 el número se incrementó a un 35<sup>139</sup>.

Sin embargo a pesar del crecimiento de la participación de las mujeres en el sector formal del mercado de trabajo, éste continúa siendo considerablemente menor al de los hombres. Durante el 2006, el 40.7 por ciento de las mujeres de 14 años y más participaba en alguna actividad económica extra doméstica, frente a un 78.7 por ciento de los hombres de la misma edad<sup>140</sup>.

Estos datos muestran cómo se traduce la desigualdad de género en el mercado laboral; la participación de las mujeres se caracteriza por trabajos feminizados, con bajos ingresos y ocupaciones del sector informal, lo cual da lugar a un importante subregistro de las actividades económicas femeninas<sup>141</sup>.

La incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral hizo cada vez más irreconciliable el trabajo asalariado y el trabajo doméstico. El movimiento feminista consideró que la incorporación masiva al ámbito público productivo sería la clave

---

<sup>137</sup> INMUJERES, *Pasos hacia la igualdad de género en México*, México, 2007.

<sup>138</sup> La incorporación femenina al mercado laboral en el contexto de la crisis económica fue ampliamente documentado por García, Brígida, "Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México", en Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.87-121.

<sup>139</sup> Según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002. Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003, pp. 4.

<sup>140</sup> INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006. Segundo trimestre. Base de datos", en *Mujeres y hombres en México*, 2007.

<sup>141</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003, pp. 13.



para superar la inequidad de género. Por el contrario, las tareas y papeles al interior del hogar no sufrieron grandes modificaciones, por lo que la participación laboral extra doméstica de las mujeres visibilizó las contradicciones de la división público- privado y generalizó la doble jornada femenina<sup>142</sup>.

Los datos actuales que muestran la inversión de horas de trabajo diferenciada para hombres y mujeres en el interior del hogar resultan reveladores. Durante el 2002, en México los hombres dedicaron en promedio 11.4 horas semanales al trabajo doméstico, mientras que las mujeres dedicaron 43.8 horas. Un aspecto significativo de este estudio es que la participación masculina en el trabajo doméstico está relacionada con el nivel de escolaridad de éstos, siendo que los hombres que tienen mayores grados educativos invierten más horas al trabajo doméstico<sup>143</sup>. Si bien es cierto que algunos hombres realizan tareas en el hogar, éstas no son generalmente su responsabilidad. En la siguiente cita, lo sintetiza la autora: *“las mujeres realizan las tareas más pesadas y lo hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria. Los hombres también las realizan, pero de manera más superficial, y las tareas generalmente no constituyen una preocupación o responsabilidad permanente en sus vidas”*<sup>144</sup>.

No existen datos respecto al uso del tiempo femenino al interior de los hogares indígenas, sin embargo algunos aspectos como el nivel de ingresos ayudan a dimensionar las diferencias en las cargas de trabajo doméstico para las mujeres. Entre las mujeres ocupadas, quienes cuentan con menores ingresos invierten en

---

<sup>142</sup> Destaca en este sentido Brígida García: “ La lucha por la supervivencia que abarca tanto la satisfacción de necesidades con un presupuesto reducido en términos reales, como cumplir simultáneamente con las tareas domésticas y las actividades que se desarrollan fuera del hogar, representa jornadas laborales agotadoras para las mujeres debido a la escasa participación masculina en el terreno familiar”. García, Brígida, “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México”, en, Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.92.

<sup>143</sup> Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005.

<sup>144</sup> Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, Argentina, Clacso, 2002. pp. 3. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>

promedio 4 horas más que las de mayores ingresos, esto puede explicarse por la contratación de una empleada doméstica o por el uso de aparatos electrodomésticos que aligeran la carga de trabajo<sup>145</sup>. Con lo anterior se puede concluir que las mujeres de sectores más empobrecidos, entre los que se encuentran las indígenas, son quienes viven mayormente el peso de la doble jornada.

En este contexto, donde la doble jornada femenina es la generalidad para las mujeres urbanas, el papel del empleo doméstico adquiere una relevancia fundamental. Emplear a otras mujeres para realizar las tareas del hogar como limpieza, planchado, cocina y/o cuidado de otros miembros de la familia (como niños y ancianos) viene a trastocar la contradicción de la doble jornada de las mujeres empleadoras:

*Me ha aminorado [el trabajo], yo descanso en varios sentidos porque puedo realizar además el trabajo profesional que a mí me interesa; entonces, el que haya alguien en mi casa es una bendición<sup>146</sup>.*

Las empleadoras líderes de hogar, separadas, madres solteras o con miembros de la familia adultos mayores o enfermos, son quienes mayormente requieren de las empleadas del hogar ya que el trabajo extra doméstico para estas no es sólo un ámbito de desarrollo profesional sino una necesidad de subsistencia.

*Yo siempre lo he hecho más que nada por necesidad, no tanto por estatus. (...) si pudiera prescindir sería mejor, pero pues necesito ayuda; además yo soy mamá soltera tengo que atender la casa, al niño y salir a trabajar<sup>147</sup>.*

Sin embargo, el empleo doméstico es un mecanismo efectivo para superar la carga de la doble jornada sólo para algunas mujeres, ya que las de sectores más

---

<sup>145</sup> Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005, pp.34.

<sup>146</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>147</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

empobrecidos, entre los que podemos considerar a las indígenas, participan del mercado laboral gracias a que asumen este doble papel de proveedoras de ingresos económicos y reproductoras de las tareas domésticas. Lo anterior es observable en el caso de las empleadas del hogar de “entrada por salida”, quienes laboran en hogares de otros/as además de en los suyos. Esto resulta grave en el caso de las empleadas que son madres, que no en todos los casos tienen acceso a servicios de guardería o el apoyo de un familiar que cuide de sus hijos. En torno a esta contradicción señala una empleadora:

*Hay mucha distancia y ese es un tema bien fuerte. Te digo, se me hace muy cruel eso de que ella [empleada] cuidaba a mi hijo y su hija abandonada. Yo me sentía mal, no creas, me dolía así como decir ¡qué injusto tanta diferencia social!*<sup>148</sup>

Dicho esto, se puede señalar que el empleo doméstico se circunscribe en la propia contradicción de la desvalorización a las actividades domésticas realizadas por las mujeres, sean estas indígenas o no. Al ser estas tareas consideradas necesarias pero poco relevantes, invisibles pero siempre insuficientes, las empleadas del hogar confrontan en el ejercicio de su trabajo una contradicción de género basada en la feminización y desvalorización del trabajo doméstico; el bajo pago que perciben por su trabajo es sólo un ejemplo del efecto de lo señalado. La desvalorización del trabajo doméstico no es sin embargo cosa sólo de hombres, sino que las propias mujeres empleadoras quienes en otros momentos han realizado o realizan tareas en el hogar lo consideran una actividad necesaria pero poco gratificante. Dentro del movimiento de mujeres existe un desprecio generalizado por el tema del trabajo doméstico. La estrategia para contrarrestar la desigualdad fue definida por la participación femenina masiva en el ámbito público<sup>149</sup>. En este sentido, el espacio privado fue considerado un ámbito de “cautiverio”<sup>150</sup>.

---

<sup>148</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>149</sup> “En términos políticos se tradujo en la consigna: abolición del trabajo doméstico, como forma de liberación de las mujeres” Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista”

Con todo, en el caso de este estudio, las empleadas del hogar se reconocen como trabajadoras en el desarrollo de las actividades domésticas, socialmente aisladas y desvaloradas. Es decir, las mujeres acceden al mercado laboral en lo extra doméstico de sus casas pero al mismo tiempo, realizan su labor en el espacio privado de los empleadores. Es por ello fundamental redimensionar las interrelaciones entre ámbitos y actividades de lo familiar y trabajo de mercado en el que las empleadas del hogar se desarrollan como trabajadoras con derechos laborales limitados y no reconocidos.

#### **4.5. Empleadas y empleadoras en el desarrollo del trabajo doméstico.**

*Las condiciones actuales de trabajo doméstico son formas anacrónicas de explotación, caracterizadas por una relación de servilismo y agradecimiento con la patrona en el aislamiento de una casa cerrada. Esta servidumbre moderna reproduce antiguas formas de racismo y subordinación, afectando la vida afectiva y reproductiva de las trabajadoras.*<sup>151</sup>

Durante la colonia, el trabajo forzado que realizaban las mujeres indígenas, se vinculaba al servicio doméstico gratuito en las fincas o casa de los colonizadores y criollos<sup>152</sup>.

---

en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999, pp.24.

<sup>150</sup> Para profundizar respecto a los papeles de género traducidos a límites sociales y culturales desiguales para las mujeres, ver: Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Postrado, UNAM, 1997. pp. 162.

<sup>151</sup> Masson, Sabine, en López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

<sup>152</sup> Destacando el componente patriarcal durante la colonia, indica Sabine Masson, "La casa colonial patriarcal es mucho más que un hogar familiar, es un verdadero centro de poder, de control social y actividad económica en poblados todavía aislados y poco desarrollados. En este modelo de organización social, la principal fuerza de trabajo es compuesta por un gran número de esclavas y sirvientas que desempeñan una multitud de tareas que van desde cocinar y cargar agua hasta parir hijos y proporcionar servicios sexuales". López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

Con el proceso de asentamiento ciudadano de las clases sociales ricas del país, “se propagó la costumbre de llevarse a las mujeres indígenas a la ciudad para realizar trabajos domésticos”<sup>153</sup>. Como Freyermuth ha destacado para el caso de Chiapas, esta *costumbre* fue consolidándose como la forma en la que mujeres indígenas jóvenes se insertaron a la ciudad. A cambio de un lugar donde vivir, la niña o joven indígena debía realizar las tareas domésticas del hogar en la familia que la acogía<sup>154</sup>. En esta relación con un fuerte sesgo clasista, el sometimiento de las mujeres bajo deuda de residir en un hogar de una clase social “superior” a la propia, se traducían en complejas formas de explotación y abuso.

A pesar de los profundos cambios políticos y sociales en México, muchas de las relaciones sociales y laborales vinculadas al *servicio* de la mano de obra femenina indígena se mantienen en algunas de sus formas; las relaciones de corte paternalista en el desarrollo del empleo doméstico es ejemplo de esto. El paternalismo en un sistema de relaciones sociales y laborales caracterizado por un ejercicio de poder autoritarista, basado en decisiones arbitrarias e indiscutibles a la vez que en concesiones sentimentales. “*Las amas de casa les dicen que les hacen un favor al recibirlas pues, a cambio de trabajo, las educan, alimentan y refugian en un hogar “decente”*”<sup>155</sup>.

Como se destaca en el testimonio, el trabajo doméstico realizado por mujeres indígenas en la ciudad es entendido por como una relación afectiva, de apoyo mutuo y no necesariamente como un trabajo. El hogar como el espacio de lo íntimo condiciona las relaciones interpersonales y laborales de mujeres con orígenes socio culturales diferentes.

---

<sup>153</sup> López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.

<sup>154</sup> Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, “Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.214

<sup>155</sup> Testimonio de Marcelina Bautista representante del CACEH en, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas y residentes en la ciudad de México*, México, CDHDF, 2007. pp.82

*(...) a uno se le hace un favor y la otra ve como [que] gracias a dios encontré trabajo, entonces a partir de ahí va a empezar no una relación laboral sino una relación que rebasa de lo laboral a la cuestión afectiva<sup>156</sup>.*

Para los actuales estudios de la mujer, el empleo doméstico representa una contradicción en tanto visibiliza que a la inequidad de género se le agrega las relaciones de poder (referidas a la clase social y origen étnico) entre mujeres. Dicho esto, la relación entre empleada y empleadora está inserta en una relación simbólica del poder que involucra referentes históricos y que se sustenta en imágenes estigmatizadas<sup>157</sup> sobre la identidad y derechos de las mujeres indígenas en las ciudades.

Las empleadas del hogar de clases sociales y origen étnico diferente al de las empleadoras confluyen en un espacio definido como exclusivamente femenino que las amas de casa tienen obligación de procurar.

*¿Qué es lo máspreciado que tenemos? Es la intimidad del hogar y nuestros hijos; los dejábamos en manos de unas desconocidas, Cristina, Luz, Estela, Perla, te dicen que vienen de San Pablito y tú nunca vas a San Pablito a ver si realmente viven ahí. Y así las metes en tu casa, y así las dejas. Yo he corrido con suerte generalmente, pero sí, sí, no es fácil<sup>158</sup>.*

En la relación entre empleadas y empleadoras intervienen la desigualdad de clase así como a prejuicios en torno a la personalidad de las indígenas. La conflictividad responde a la contradicción de una relación laboral o mercantil en el espacio privado tradicionalmente considerado de afecto e intimidad, en el que establecer los límites de horarios y tareas concretas resulta difícil. Como se indicó, el orden y

---

<sup>156</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>157</sup> "La discriminación está basada en el prejuicio y en el estigma. Implica un componente, el del desprecio, (...) que se manifiesta mediante a limitación del acceso a las oportunidades o la cancelación de la posibilidad de ejercer derechos", en Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004. pp.39.

<sup>158</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

mantenimiento del hogar continúa siendo obligación de la mujer, sea esta la que realice las tareas domésticas o no. El siguiente testimonio es ilustrativo en este sentido: *“la casa es mi responsabilidad, si la muchacha no la cuida, tengo que buscar otra que lo haga”*<sup>159</sup>. Con esto se puede concluir que en la relación conflictiva entre empleada-empleadora se desarrolla un proceso de recomposición del papel femenino de la empleadora respecto a la responsabilidad del hogar; es decir, que en la supervisión del trabajo de la empleada, la empleadora está reconstruyendo y re-posicionando su papel de “ama de casa” impuesto por la sociedad.

#### **4.6. Apreciación del trabajo doméstico: encuentros y desencuentros.**

*Es un tipo de trabajo que involucra mucho más otro tipo de valores que tienen que ver con la confianza, el respeto, la responsabilidad, con la vida en familia. El trabajo en una oficina puede ser totalmente impersonal pero en una casa no puede ser impersonal porque la muchacha es testigo de cariño, amor, pleitos y festejos, y forma parte de las cosas buenas pero también está ahí cuando hay pleitos y gritos*<sup>160</sup>.

El vínculo simbólico entre las tareas domésticas para la reproducción del hogar y la relación de afectividad propias del espacio interpersonal e íntimo dificulta enormemente la identificación de la posición de la empleada del hogar al interior de la casa donde labora.

*La presencia de una mujer que no tiene ningún parentesco con los miembros del hogar y que desempeña sus actividades a cambio de un*

---

<sup>159</sup> Howell, Jayne, “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.24.

<sup>160</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

*sueldo, en efectivo o en especie, resulta una anomalía que hace evidente la contradicción respecto al trabajo doméstico*<sup>161</sup>.

En este sentido, puede afirmarse por el análisis de los testimonios, que la presencia de otra mujer residiendo bajo el mismo techo implica para las empleadoras una tensión que puede dar lugar a generar formas múltiples de señalización que permitan reproducir la distancia entre empleadas y empleadora o bien intensificar la supervisión del trabajo. Los focos de tensión que se identificaron fueron referidos a que por un lado, si las tareas no están bien realizadas (como por ejemplo que una prenda se maltrate) el esposo o hijos pueden llegar a reclamar a la mujer- madre por la falta de supervisión; por otro lado, la presencia de otra mujer (en este caso la empleada) puede significar la posibilidad de que existan relaciones sexuales extra matrimoniales. El siguiente apartado del grupo focal de empleadoras es ilustrativo en este sentido:

*P5: (...) No hay restricción alguna, ni el teléfono*

*P4: ¡Ni el marido!*

*P5: Bueno mientras tenga todo limpio, ¡en un momento dado puedes considerarlo!*

*P1: Yo sé de casos de muchachas que se quedan porque el señor es muy guapo y solo con verlo con eso se conforman*<sup>162</sup>.

Por el contrario en el caso de los hogares liderados por mujeres, las empleadoras no expresaron de manera tan reiterada la necesidad de definir la posición ni distancia de la empleada respecto a la familia, tampoco de las prácticas de supervisión de las tareas.

Generalmente, el trato que reciben las empleadas gira en torno a formas de relación contradictorias, es decir, en ser tratada como una “intrusa” o bien “parte

---

<sup>161</sup> En, Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989. pp.105.

<sup>162</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.



de la familia”. Por lo anterior, los valores que las empleadoras aprecian más de las empleadas es la honestidad y la confianza, se espera que ellas sean respetuosas de lo que sucede al interior del hogar y consideradas en relación a la situación familiar. Estos valores se privilegian en relación a las habilidades o experiencia en el desarrollo de las tareas domésticas propias del trabajo para el cual son contratadas las empleadas; es decir, se valora más la disposición que el trabajo en sí, lo cual representa una fuerte contradicción para garantizar una relación laboral empleada- empleadora donde los derechos de ambas sean respetados.

En este mismo sentido puede entenderse que las representaciones sociales y prejuicios en torno a la honestidad e inocencia de las mujeres indígenas rurales, fundamentalmente las más jóvenes, se traduzca a la preferencia de estas frente a las empleadas indígenas urbanas o no indígenas.

*(...) las empleadas indígenas aprenden las cosas, si te cuesta un poco de tiempo pero llegan siendo más nobles que esas que vienen por ejemplo de, yo les llamo las civilizadas, que vienen de Netzahualcóyotl, esas no las quiero. No, esas vienen muy maleadas. Prefiero una chica indígena aunque sepa que voy a batallar para que aprendan que a una de esas dizque ya están civilizadas de Netzahualcóyotl, no, esas vienen con muchas mañas<sup>163</sup>.*

Por otro lado, al tratarse las tareas del hogar de actividades múltiples con límites difíciles de identificar, la cuantificación de las tareas, el establecimiento de horarios, y la eficacia de las actividades que las empleadas del hogar realizan al interior de la casa donde laboran no son generalmente señaladas al momento de la llegar a un acuerdo verbal entre empleada y empleadora.

En este sentido, al considerarse parte de una relación de apoyo mutuo donde la relación interpersonal prima por encima de la laboral, uno de los principales

---

<sup>163</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

conflictos que señalan las empleadas es la solicitud de “favores” por parte de las empleadoras.

*Entra uno y ya te dicen vas a hacer esto y dice uno perfecto, pero ya tiene uno tiempo, como dos meses empiezan a decir ‘no seas malita, ayúdame a hacer esto’ y dice uno pues sí pero viendo que ya pasa el tiempo y sigue y sigue entonces es cuando dice ‘no, porqué’. Y uno con miedo porque si le digo así y si me corre; uno con el miedo [de] si le contesto a la señora que eso no estaba en el trato, yo sí la verdad siempre he tenido ese miedo que me corran y yo necesito el trabajo<sup>164</sup>.*

Esta situación se presta al abuso ya que las tareas para las que fueron contratadas van aumentándose sin que suceda lo mismo con la retribución, aunque para algunas empleadoras los favores son parte de la “consideración” que las empleadas deben de tener con relación al trabajo. Contrastemos la visión de la empleadora respecto al mismo tema:

*Las cosas se complicaron después cuando era ama de casa y yo estaba permanentemente en casa, había más supervisión evidentemente más trabajo: que había bebes, que había niños, el trabajo se hace mayor. Pero no es un sentido de que la casa se haga más grande, la casa es siempre el mismo espacio pero más bien la demanda de favores o de lo que tiene que hacer<sup>165</sup>.*

La dificultad para verbalizar aspectos como la eficacia respecto a las tareas domésticas son un elemento de tensión entre empleadas y empleadoras, las exigencias en torno a la calidad de las tareas se relacionan con la responsabilidad de las propias empleadoras en el mantenimiento del orden del hogar. Esta tensión

---

<sup>164</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

<sup>165</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

que se relaciona con la satisfacción de los estándares de calidad y es uno de los principales desencuentros que puede da lugar al término de la relación laboral.

*R: Especialmente fallan mucho con el aseo de los baños y de la cocina, que son áreas como muy ocupadas y en donde como que hay que trabajar más. Entonces sí les digo aquí hay que hacerle así.*

**P: ¿Cómo se resuelve este tipo de conflictos cuándo se dan?**

*E: Pues si tienen actitud lo resuelven haciéndolo como se les pide que se haga y cuando reinciden yo vuelvo a insistir ‘oye, así no se hace, te acuerdas que yo te dije tal’. Y si lo vuelven a hacer y para mí si es algo importante, (...) ya pongo un límite, ‘mira, yo te dije esto y tú no lo has hecho, te pido por favor y por última vez que lo hagas, si no, dime que no lo vas a hacer para ver qué voy a hacer yo’, y ya en ese momento como que ya en serio corrigen, ya cuando ven una actitud ya de toma de decisiones de tú no, pues voy a ver quién sí<sup>166</sup>.*

La comprensión del empleo doméstico y las relaciones laborales que devienen de este como una relación entre mujeres<sup>167</sup> basada en la afectividad y apoyo mutuo se presta a formas paternalistas de relación entre empleadas y empleadoras, que se traducen en no reconocer ni reconocerse como trabajadora con derechos y obligaciones.

---

<sup>166</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>167</sup> “Este trabajo se basa en una relación entre dos mujeres y gira en torno a la realización de tareas asignadas al género femenino. Se podría cuestionar la repercusión de este hecho: si sirve de base para la identificación mutua o para el conflicto. En relación a este punto, conviene recordar que la empleada doméstica y la patrona pertenecen a clases sociales, y a menudo a grupos étnicos y generacionales, distintos. Por lo tanto, cada una tiene actitudes y valores diversos frente al trabajo y las personas involucradas. Estos elementos incidirán en el comportamiento de ellas, agregándose a los procesos psíquicos que, sin duda, desempeñan un papel”, en, Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) Trabajo, poder y sexualidad, México, Colegio de México. 1989. pp.105.

Como destaca Connie López para el caso de las mujeres indígenas en Chiapas<sup>168</sup>, empleadas y empleadoras toman partido y se entrometen en las vidas privadas de una y otra. Las últimas otorgan un tratamiento infantilizador a las primeras y consideran que requieren de los consejos y límites sociales e interpersonales; a menudo las empleadoras consideran que deben ser guardianas del buen comportamiento en la ciudad o educadoras de las empleadas del hogar, especialmente las indígenas y las más jóvenes.

*Tuve una que venía de Puebla, no me acuerdo de qué pueblo que también duró una semana y le dije adiós. Ella sí, cuando se comunicaba con otras personas hablaba en su... cómo se llama, en otra lengua indígena. Y a ella sí la corrí. Duró una semana<sup>169</sup>.*

En el caso de las niñas trabajadoras, la relación emocional es un aspecto todavía más complejo ya que se establece un vínculo afectivo contradictorio para la niña así como para la empleadora.

*Muy de recién casada me tocó un chica, era indígena, no tenía apellido, cuando hicieron el censo tuvimos que inventarle un apellido, me parece que era otomí, y esta si me llevo llena de piojos; entonces bueno fue desempiojarla, me la mandaron en un costal, esa era la ropa que traía puesta, un costal, un agujero para la cabeza otros a los lados sacaba los bracitos la inocente criatura, tenía como 14 años<sup>170</sup>.*

Generalmente, de manera más evidente en el caso de las jóvenes, las empleadas conceden a las empleadoras y sus familias un papel central en la definición de sus decisiones de vida. En este sentido está presente en el imaginario de las

---

<sup>168</sup> Los estudios que han analizado las relaciones entre empleadoras y empleadas indígenas en el desarrollo del empleo doméstico son pocos, destacan los realizados en Chiapas y Oaxaca, si bien es cierto que estos contextos no son equiparables al Distrito Federal, los hallazgos son valiosos en tanto apuntan aspectos como la migración femenina y la desvalorización de la identidad indígena como factores clave de análisis en las relaciones interétnicas que devienen del servicio doméstico.

<sup>169</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>170</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

empleadas las referencias a mujeres que pasaron la vida dedicadas al cuidado de niños y hogar ajeno sin haber creado su propia familia. Al reiterar que las empleadas del hogar son parte de la familia, éstas últimas se entregan rebasando los límites laborales y por la relación de afecto y amistad que las une a las empleadoras. Esta situación puede ponerlas en una clara desventaja, ya que el trabajo forma parte entonces de una relación de apoyo solidario más que a un empleo y dificulta la negociación de mejores condiciones laborales para ambas.

*(...) yo creo que nos hemos vuelto amigas, más allá de la relación laboral y eso suele ser un arma de dos filos, el trabajar con amigas, porque muchas veces pues ya empieza a haber abuso de confianza, hay veces que ya es más difícil por ejemplo un regaño o una llamada de atención sobre algo que no está haciendo bien o lo que sea<sup>171</sup>.*

El control de la sexualidad femenina bajo el discurso de la protección se refleja en el hecho de que las empleadoras ven con malos ojos que las empleadas (fundamentalmente quienes laboran de planta) tengan novio o deseos de formar una familia.

*La patrona con frecuencia utiliza un discurso maternal de cuidado de la empleada, que le permite decidir sobre sus tiempos, recursos materiales, deseos e intereses, incluso sobre su vida reproductiva, obstaculizando y violentando sus derechos reproductivos bajo el argumento de un cuidado amoroso ambiguo y utilitario<sup>172</sup>.*

Desde el punto de vista de las empleadoras, una relación de noviazgo puede representar que la empleada decida dejar el trabajo o bien que quede embarazada implicando un gasto extra para la familia que la emplea. Esta supuesta protección vulnera los derechos sexuales y reproductivos. Pero por otro lado responde también a una situación generalizada en la que numerosas empleadas del hogar

---

<sup>171</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>172</sup> López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito 2007.p.14.

se convierten en madres solteras. Es evidente que la ausencia de la paternidad responsable no es un hecho exclusivo de este sector de población, sin embargo es importante señalar que por las propias características del empleo en el hogar (fundamentalmente el de planta) donde las relaciones interpersonales se desarrollan sólo los domingos facilitan el desarrollo de noviazgos o encuentros sexuales más informales. Es importante señalar que en el caso de las empleadas del hogar de planta más jóvenes el acceso a conocimientos sobre sexualidad y métodos anticonceptivos es limitado.

*(...) esta parte de afectividad que muchas veces tienen las trabajadoras del hogar, están encerradas en una casa, cada vez que salen no tienen una pareja para convivir o no tienen, o cada 8 días se van a ver (...) entonces muchas veces está cultura de bueno los hombres te embarazan, te dejan y se van. Muchas de las veces las trabajadoras viven eso, además de no conocer toda esta parte de la salud sexual y los derechos reproductivos hace también que las chavas no se sepan cuidar, y tienen hijos ¿no? sin quererlo pero que va a representar bronca laboral también, (...) se van a esconder su pancita, van a estar reprimidas porque están embarazadas para no perder el trabajo, no les dicen a las señoras, siguen trabajando, siguen haciendo trabajo pesado, a los 6, 7 meses la señora se enteró entonces simplemente le dices ¿sabes qué?, te vas a tu tierra a aliviarte, te espero, a veces no las esperan, cuando llegan ya perdieron el empleo es también lo que enfrentan ellas (...) otras clandestinamente abortan, otras buscan la manera con tal de no perder el trabajo, ellas toman cualquier cosa para poder seguir en el trabajo, a lo mejor no lo debería de decir pero es justamente esta realidad que viven las trabajadoras del hogar, se van con alguien que las aborte y si no las abortaron bien tienen broncas, otras simplemente por no tener para ir a un hospital a aliviarse lo hace una partera y las dejan mal, o se murió su hijo o ya las dejaron mal, le afectaron<sup>173</sup>.*

---

<sup>173</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

Es además importante señalar que muchas empleadoras se convierten en referentes fundamentales y positivos para las empleadas, ya que trascendiendo la relación laboral se generan situaciones diversas donde las empleadoras pueden apoyar, aconsejar o ser un referente para las empleadas del hogar.

Estos aspectos se refieren a diferentes planos que van desde relaciones más horizontales, como el hecho de considerarse amigas, incluso ser la madrina de sus hijos, hasta apoyos y concesiones relacionados con el paternalismo así como la responsabilidad sentida por las empleadoras.

El apoyo y asesoría para ampliar las expectativas laborales, mediante el estudio, por ejemplo, es uno de los ámbitos que las empleadas del hogar valoran más positivamente. Las empleadoras que facilitan el acceso a la educación, a la resolución de conflictos (como puede ser el de la violencia intrafamiliar) o a la permanencia en el trabajo de planta junto con sus hijos son consideradas por las empleadas como “buenas personas”, con ellas se establecen fuertes lazos emocionales y un sentimiento de agradecimiento que en ocasiones favorece la permanencia en este empleo a pesar de que la remuneración económica sea menor.

Prácticamente todas las empleadoras afirmaron haberse sentido identificadas con las empleadas en algún momento de su vida. La principal identificación fue su condición de género en tanto mujeres y madres. Un elemento que las empleadoras reconocieron fue su identificación en el esfuerzo por la superación de las empleadas.

*Compartimos muchas cosas como mujeres, el rollo de hacernos a veces más cargo de los hijos o de asumir responsabilidades; de no exigir a la pareja hacer una relación más igualitaria o un trato (...) sí hay mucha*

*identificación en algunos puntos, con las distancias sociales porque esas son inevitables, pero como cosas de género, por supuesto que sí*<sup>174</sup>.

Las empleadoras de orígenes humildes que lograron a través de la educación su profesionalización así como las empleadoras líderes de hogar (bien por ser madres solteras o separadas) son quienes se mostraron más sensibles a la relación de iguales con las empleadas. Estas últimas ven en las empleadoras un modelo más cercano a su realidad, que brinda el apoyo y solidaridad necesaria para alcanzar sus metas educativas, personal y profesionales.

*Me identifico en cuanto a que somos mujeres y los hijos y todo, pero más allá de eso no. Somos muy diferentes*<sup>175</sup>.

Las mujeres que mostraron mayor distancia con respecto a la identificación con las empleadas fueron las empleadoras que residen con sus parejas o hijos, para quienes el trabajo de las empleadas del hogar es determinante para garantizar su posición de madre y esposa ante los otros miembros de la familia así como de la sociedad.

Un aspecto importante de señalar es que en los testimonios no se observó un cambio generacional en el tratamiento a las empleadas, lo que significa que las empleadoras más jóvenes no necesariamente fueron quienes se consideraron más cercanas a las problemáticas de las empleadas ni proclives al reconocimiento de sus derechos como trabajadoras. En este sentido cabe señalar que algunas prácticas discriminatorias como la restricción a comida fueron considerados “normales” en tanto era una práctica observada en sus hogares cuando fueron niñas.

Fue relevante observar que en algunos casos el origen étnico, es decir, que la empleada sea indígena resultó un factor significativo respecto al grado de

---

<sup>174</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>175</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.



identificación entre mujeres, este tiene que ver con estilos y condiciones de vida divergentes pero también a relaciones de desigualdad basadas en prejuicios sobre las mujeres indígenas como pobres e ignorantes. Al preguntarle a la empleadora respecto a las expectativas de vida de la empleada del hogar que contrata ésta indica: *“Ella no tiene proyectos ahorita, lo que le urge es como aprender a leer y ya. Porque ella sabe que tiene que sacar adelante a sus hijos y que este trabajo, como ella es muy grande, como que es bueno para ella porque en ningún sitio le van a pagar lo que le pagan por lo que sabe, que es nada”*<sup>176</sup>.

---

<sup>176</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

## CAPITULO 5

### VIOLENCIA DE GÉNERO EJERCIDA EN CONTRA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>177</sup>, considera ésta como “*cualquier acto u omisión que cause daño o sufrimiento emocional, físico, económico o sexual —incluso la muerte— tanto en el ámbito privado como en el público*”<sup>178</sup>. La violencia de género es ejercida en todos los ámbitos de la vida y está basada en el sometimiento, discriminación y control de las mujeres cualquiera que sea el estrato socioeconómico, ya que fomenta que se *perpetúe la subordinación femenina*<sup>179</sup>, afectando la libertad, dignidad, seguridad e intimidad de las personas.

Dicha ley fue aprobada por la Cámara de Diputados en febrero de 2007. En diciembre del mismo año, la Asamblea Legislativa del DF aprobó La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal<sup>180</sup>. Ambas legislaciones son un paso importante en términos de armonización con los tratados internacionales<sup>181</sup>, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).

Según la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) realizada por el INEGI en 2006, el 67 por ciento de las mujeres

---

<sup>177</sup> Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de febrero de 2007.

<sup>178</sup> INMUJERES et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.

<sup>179</sup> INMUJERES, “Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre”, México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>180</sup> Publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 29 de enero de 2008.

<sup>181</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008.

mexicanas de 15 años y más declaró haber sufrido al menos una situación de violencia, ya sea en el ámbito comunitario, escolar, laboral, en el familiar y de pareja<sup>182</sup>.

La incidencia de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal en el 2006 afectó a 733 612 mujeres mayores de 12 años. La capital se encuentra entre las 10 entidades con mayor incidencia de violencia contra las mujeres, ya que 71.3 por ciento de las encuestadas señalaron haberla vivido. La principal forma de violencia es la emocional (33.7%), seguida por la económica (24.3 %), física (10.9 %) y sexual (6.5 %) <sup>183</sup>.

En relación al ámbito laboral, un 29.9% de las mujeres de 15 años y más que trabajaron durante el año anterior a la entrevista declararon haber vivido algún tipo de violencia por parte de jefe inmediato, superior o compañero<sup>184</sup>. El 24 por ciento de estas mencionaron *“haber sufrido inequidades de salario con respecto al hombre para un mismo nivel, petición de prueba de embarazo, menores oportunidades de ascenso, despidos o disminución del salario por embarazarse, por su edad o estado civil”*<sup>185</sup>. Mientras que el 12 por ciento declararon *“haber padecido acoso laboral o sexual, es decir, humillaciones, insinuaciones o propuestas sexuales, menosprecio, manoseos, agresiones físicas, relaciones sexuales obligadas y represalias por no haber accedido”*<sup>186</sup>.

Durante el 2006, Yakin Ertürk, Relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, destacó en su informe a México que, *“las mujeres que no tienen acceso a las autoridades estatales ni pueden recurrir a la ley en condiciones de igualdad –principalmente las migrantes indocumentadas, las*

---

<sup>182</sup> INMUJERES et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.

<sup>183</sup> Datos retomados de CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 577. basado en información de INEGI, Principales resultados: análisis de la población ocupada de 12 años y más, *Censo de población y vivienda*, 2000.

<sup>184</sup> INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*. México, 25 de noviembre de 2007.

<sup>185</sup> Ídem.

<sup>186</sup> Ídem.

*indígenas y otras mujeres marginadas – sufren niveles de violencia particularmente altos*<sup>187</sup>.

En relación a los datos existentes sobre violencia en mujeres indígenas, la ENDIREH destaca que el 32.6 por ciento de las mujeres HLI en el país declararon haber vivido algún tipo de violencia; un 26.4 por ciento declaró haber vivido violencia emocional, el 17 por ciento económica, 10.8 por ciento física y el 6.1 por ciento sexual<sup>188</sup>. Estos datos significativamente menores al promedio nacional pueden explicarse en dos sentidos, el primero es el subregistro derivado del criterio de la lengua hablada para la identificación de mujeres indígenas, el segundo puede referirse a la negación y/o normalización de la violencia por parte de las encuestadas.

Los siguientes datos dan muestra de la persistencia de los roles tradicionales de género así como de la normalización de la violencia en la vida cotidiana entre las mujeres indígenas. Cerca de 75 por ciento de las mujeres HLI a nivel nacional opinaron durante el 2003 que una buena esposa debe obedecer a su pareja, un 84 por ciento que el hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia, y 29 por ciento que el marido tiene derecho de pegarle si no cumple con sus obligaciones. El 47 por ciento considera además que los padres tienen derecho de pegar a los hijos como una medida de corrección, “si estos se portan mal”<sup>189</sup>.

### **5.1. Episodios de violencia de género en el desarrollo del empleo doméstico.**

---

<sup>187</sup> Yakin Ertürk, *Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la violencia contra la Mujer*, Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Adición Misión a México, Comisión de Derechos Humanos, 62º período de sesiones, E/CN.4/2006/61/Add. 4 del 13 de enero de 2006, Párr. 19.

<sup>188</sup> Cruz, Guadalupe, *Mujeres indígenas, es su vida suma de agravios*, CIMAC Noticias, México, consultado el 20 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/08033101-Reportaje-Mujeres.32581.0.html>

<sup>189</sup> INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.105

Según estudios realizados en países latinoamericanos<sup>190</sup>, la violencia en el contexto laboral es una de los abusos más generalizados para el caso de las empleadas del hogar. La hostilidad en el medio de trabajo aunado a episodios de violencia verbal, emocional, económica y sexual vulnera el derecho a la libertad, la identidad y autoestima de las empleadas del hogar. Además, por tratarse de espacios privados e íntimos, las empleadas son vulnerables a las situaciones de violencia y abuso generalmente invisibles, tal y cómo señala una empleadora, *“otro problema es que es un trabajo de puertas cerradas, es muy difícil que haya situaciones de denuncia por posibles maltratos por parte de vecinos, es difícilísimo identificar casos de explotación, abuso o maltrato a puertas cerradas”*<sup>191</sup>.

#### **5.1.1. Hostilidad y discriminación: “Somos iguales pero somos diferentes”.**

*Yo siempre pienso que, como dicen, ‘somos iguales pero somos diferentes’. Nunca va a haber un trato más allá porque desgraciadamente estamos en un país que yo tengo el dinero, tengo el poder y surge un poquito de discriminación, bueno un mucho de discriminación porque ‘eres mi empleada’, bueno ahorita se está usando mucho el término empleada pero antes, ‘eres mi sirvienta y como eres mi sirvienta –o, como vulgarmente nos decían las gatas-, pues te tratamos como queramos’, surgen muchas cosas que no van de acuerdo, desgraciadamente es de los estratos sociales que siempre hemos estado nosotros como empleados, ‘tú vas hasta allá abajo, tú eres la sirvienta, te humillamos y todo’*<sup>192</sup>.

El maltrato en el desarrollo del trabajo es expresado por situaciones múltiples que reflejan la distinción y señalización de las empleadas del hogar al interior del hogar donde laboran. La separación en los espacios, como el comedor o los baños, de

---

<sup>190</sup> CONLACTRAHO, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz, Bolivia*, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

<sup>191</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>192</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

utensilios como platos y cubiertos, así como la restricción del uso de aparatos, algunos ejemplos:

*Ahí no podíamos comer de lo que ella comía, nosotros comíamos diferente (...), ahí no teníamos permiso de ver televisión ni de escuchar música, ni de platicar entre nosotras durante el día que estábamos trabajando, no teníamos derecho. No teníamos permiso de usar el lavadero para lavar nuestra ropa en la semana, solo los sábados, y cuando terminábamos de lavar nos decía 'cuando terminen de lavar sus garras', así nos decía ella, 'por favor me limpian bien el lavadero con cloro', o sea nosotras como empleadas no teníamos derecho a agarrar nada, si queríamos un refresco teníamos que comprarlo nosotras, si ella veía que usáramos una jarra de ella nos decía que la tiráramos a la basura porque todo para comer nosotros era desechable, si ella veía que usáramos un traste de ella lo tiraba ella misma o lo rompía<sup>193</sup>.*

Esta situación de hostigamiento y maltrato hacia las mujeres indígenas es más evidente en los casos en los que hay más de una empleada del hogar, donde el origen étnico determina en ocasiones un trato diferenciado a ambas, así lo señala el siguiente testimonio:

*una chava [empleada del hogar] que conocí donde una vez trabajé, no era indígena y la señora la trataba bien, la llevaba a comer al restaurante con ella, la llevaba a pasear, al club y a todo, en cambio a nosotras no, nos dicen quédate o así. Me tocó una vez con una señora que me decía ponte otra ropa, esa ropa se te ve mal, o sea como que a nosotras nos tratan más mal ¿no? por ser indígenas yo creo, si porque a las que son de aquí de México pues no, las tratan bien, hasta las llevan a comer al restaurante con ellos y a nosotras no, o a nosotras nos dejan ahí encerradas y te comes esto, te comes lo otro y ya. Sobre todo nos maltratan por tu color de piel,*

---

<sup>193</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*nuestra forma de vestir, de hablar porque hay unas que no han aprendido bien el español y no les sale bien y se burlan de ellas o hasta repiten las palabras que ellos dicen, y sí como un maltrato hacia las mujeres indígenas*<sup>194</sup>.

Como se indicó arriba, algunos prejuicios reproducen la necesidad de señalar la diferencia entre la empleada y la familia. La distancia en la posición social<sup>195</sup> se remarca a partir de formas diversas, que sin embargo no son generalizables a todos los hogares que emplean mujeres.

*Cuando tengo visitas o alguna cena en esos días ella si usa el uniforme. Creo que el uniforme puede ser bueno para ambas partes porque la muchacha no tiene que comprarse ropa y su ropa puede usar únicamente los días que esta fuera de la casa, y para la empleadora también porque está vestida, digamos, con el decoro suficiente para hacer el trabajo*<sup>196</sup>.

Algunas de las señalizaciones vinculadas al estatus social de la familia empleadora se hacen evidentes en contextos concretos, como por ejemplo durante la llegada de visitantes a la casa o incluso en lugares como zonas residenciales, donde hay que mostrar “que funcionan de acuerdo al lugar”. El uso del uniforme<sup>197</sup> es interpretado por la mayoría de las empleadas entrevistadas como actos de discriminación que profundizan en la división empleada-empleadora.

---

<sup>194</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>195</sup> El “servicio doméstico es una reafirmación continua de la posición social del empleador o empleadora, frente a sí mismo y frente al exterior”, Bonfil, Paloma *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002. pp. 130.

<sup>196</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>197</sup> Respecto a los significados del uniforme como expresión de posición social ver Barrington, Maruja, *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2001, pp.39

*Cuando salía yo con mis uniformes se me quedaban viendo, decían, ‘no, pues está es la chacha’ y yo como que me sentí muy incómoda cuando vi y me di cuenta de lo que era, para ellos [sic] te ven poca cosa, la chacha<sup>198</sup>.*

No importando la edad de la empleada ni la empleadora, a menudo se impone el tratamiento de *muchacha* vs. *señora*. La empleadora establece las jerarquías entre ambas mediante el lenguaje con el que se refiere a la empleada; *“la patrona usa vocablos informales como “muchacha” o “tu”, con la empleada sin tomar en cuenta su edad, pero insiste en que la sirvienta le responda con títulos como “doña” o “usted” cuando le hablan<sup>199</sup>*. Un aspecto reiterado durante las entrevistas y que habla de la normalización del trato a la empleada como propiedad es el uso constante de “mi empleada/muchacha”.

La señalización de las distancias entre empleadas y empleadoras se traduce incluso en la interiorización de las relaciones de sumisión impuestas, tanto que en hogares con relaciones de mayor horizontalidad las empleadas del hogar pueden llegar a sentirse incómodas, reiterando su interés por mantenerse separadas de la vida familiar, como por ejemplo, comer en la cocina cuando se las invita a pasar al comedor.

*(...) una trabajadora va a decir ‘no soy incluida’, por el hecho de que ‘no soy gente de ciudad’, también como que se auto discriminan, lo que hace que todavía sean más relegadas<sup>200</sup>.*

### **5.1.2. Violencia emocional.**

*Violencia emocional, es todo acto que realiza una persona contra otra para humillarla y controlarla. Este tipo de violencia se puede producir mediante intimidación, amenazas, manipulación, humillaciones, acusaciones falsas, vigilancia, persecución o aislamiento. La violencia verbal, es una de las*

---

<sup>198</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>199</sup> Howell, Jayne, “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.24

<sup>200</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.



*manifestaciones de la violencia emocional. Se da cuando una persona insulta, ofende o dirige palabras mortificantes a otra*<sup>201</sup>.

Recibir nombres despectivos por las tareas que realizan o bien por el origen étnico repercute en la autoestima de las empleadas del hogar, las hace sentir menos, en ocasiones a avergonzarse del trabajo que realizan y su identidad.

*Todo el tiempo me gritaba, todo el tiempo me humillaba, decía que tenía SIDA, que era una porquería de persona, me trataba de lo peor. Les decía 'patéale, escúpele' a las niñas les enseñaba la señora. Entonces le dije 'ya no aguanto señora, renuncio, me voy, pierdo todo, no importa', decía 'hasta cuando yo quiera, hasta cuando yo quiera te vas a ir'*<sup>202</sup>.

Algunas otras situaciones de violencia emocional se relacionan con el aislamiento, incluso encierro de las empleadas que laboran de planta. Algunas de ellas no tienen permiso de salir de la casa y en ocasiones no tienen con quién interactuar, hablar y socializarse. A las empleadas más jóvenes que se insertan por primera vez al empleo y a la ciudad el aislamiento las hace vulnerables, algunos testimonios indican incluso el temor a salir a la calle por desconocer cómo moverse en esta.

***P: ¿Alguna vez te has sentido discriminada o humillada en tu trabajo?***

*R: En ese trabajo sí porque cuando iban de compras o que tenían que salir no me decían ni a dónde iban, o a qué horas iban a regresar si se iban a una fiesta, no me decían vamos a salir o te encargamos la casa, o comes porque no vamos a comer aquí, ni me tomaban en cuenta y era eso lo que me molestaba*<sup>203</sup>.

---

<sup>201</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>202</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>203</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Basado en una relación de agradecimiento y apoyo mutuo en lugar de en una relación laboral, las exigencias de mejoramiento de las condiciones laborales de las empleadas del hogar son interpretados por algunas empleadoras como abusos. El acceso a la información respecto a los derechos de las empleadas puede llegar a ser interpretado como una amenaza y tomarse represalias en su contra.

***P: ¿Con quién de la casa tú hablas de tus condiciones laborales? Por ejemplo lo que tiene que ver con tu pago, tus salidas, tus vacaciones***

*R: Pues con la señora, pero te digo que mejor se molestó y hasta me puso más trabajo, primero no me ponía nada pero ya cuando le dije 'fíjese que yo voy a este centro de apoyo' y le di el folleto para que lo leyera, como que se enojó y me dijo que quería hablar conmigo, yo dije pues ¿ahora que hice?, y ya me dijo que ella no estaba de acuerdo, que no me iba a pagar seguro, que no me iba a pagar nada porque qué tal que ni iba a durar ni nada y todo eso. Además le he querido decir que me aumente mi sueldo pero a la vez me da como miedo porque qué tal si me baja el sueldo en vez de que me lo aumente, no pues me va a decir mejor vete o cualquier cosa que pueda pasar, por eso no me atrevo a decírselo<sup>204</sup>.*

### **5.1.3. Violencia económica.**

*Violencia económica o patrimonial, es aquella que está dirigida contra bienes y pertenencias, por ejemplo: destruir ropa, esconder la correspondencia o documentos personales, despojar del salario, vender o destruir los enseres domésticos, en fin, que se disponga de los bienes sin consentimiento del dueño o dueña de los mismos<sup>205</sup>.*

---

<sup>204</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>205</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

Durante los testimonios de las empleadas del hogar destacan diferentes situaciones relacionadas con este tipo de violencia; episodios donde la ropa de las empleadas ha llegado a ser tijeretada o las pertenencias han sido retenidas ante el conflicto de un despido o salida repentina del trabajo. Sin embargo, uno de los elementos más señalados en relación a esta violencia refiere al despojo del salario. Medidas tales como los descuentos (por diversas razones entre las que se señalan haber maltratado algún objetos del hogar) o bien prácticas como dejar a deber parte del sueldo. Como varios testimonios han señalado, la situación de la economía familiar de los empleadores repercute de forma directa en las empleadas, las dificultades económicas pasan a establecerse como un argumento para evitar la discusión en torno al mejoramiento salarial en relación al trabajo.

*Cuando uno empieza a decir ‘es que es mucho trabajo y es que yo necesito ganar más’, pues se ponen como que ‘cómo una empleada del hogar va a decir cuánto quiere ganar’, de a cuando o sin saber cuál es tu situación. Porque muchas veces te dicen, ‘es que tú no sabes cuál es nuestra situación económica, al señor no se le paga bien y no sé qué’. Entonces a veces ellas tienen la idea de que nosotras no necesitamos mucho dinero, basta con que nos den a lo mejor mil pesos porque como no pagamos renta, pasaje ni nada de eso, ahí comemos, ahí dormimos, ahí hacemos todo (...) muchas veces las empleadoras desconocen cuál es la situación de sus empleadas del hogar<sup>206</sup>.*

En otras ocasiones, los episodios de violencia se trasladan al plano de considerar que el patrimonio de la empleada no es producto de su trabajo sino de la “ayuda” que las empleadoras han dado, tal y como muestra el siguiente testimonio:

*Apenas conocí a una muchacha que trabaja en casa por ahí en Tlalpan y cada 15 días manda dinero a su ranchito, entonces le comenta a su empleadora que ya había comprado varias vaquitas desde que había*

---

<sup>206</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*entrado a trabajar y le dijo su empleadora ‘pues ni te hagas ilusiones, que eso que has comprado con ese dinero es tuyo porque lo estás comprando con mi dinero’<sup>207</sup>.*

#### **5.1.4. Violencia física.**

*Violencia física, es toda acción que implique el uso de la fuerza contra otra persona; puede consistir en golpes, patadas, pellizcos, lanzamiento de objetos, empujones, cachetadas, rasguños y cualquier otra conducta que atente contra la integridad física, ya sea que produzca marcas o no en el cuerpo<sup>208</sup>.*

Los casos de violencia física en contra de las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo, van desde jalones hasta empujones y manotazos, estos generan situaciones de indefensión y miedo, sobre todo en el caso de las más jóvenes.

*(...) ella era muy mala conmigo, una vez ella intentó golpearme, yo no me dejé, entonces le hablé a mi hermana y me dijo no te preocupes yo te ayudo a buscar y me salí de trabajar. Claro que antes de salirme la señora me amenazó, me dijo que no iba a encontrar trabajo en ningún lado, me dijo ‘yo me voy a encargar de que no encuentres trabajo en ningún lado’, no me dejé, me gritó y me quiso pegar pero yo le detuve la mano y le dije que ella será muy señora [pero] no estamos obligadas a besarles los pies y ya me vine a trabajar acá con el señor que ahorita estoy trabajando<sup>209</sup>.*

#### **5.1.5. Violencia sexual.**

*Violencia sexual, es toda acción que implique el uso de la fuerza, la coerción, el chantaje, el soborno, la intimidación o la amenaza, para hacer*

---

<sup>207</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>208</sup> En INMUJERES, “Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre”, México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>209</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

*que otra persona lleve a cabo un acto sexual u otras acciones sexualizadas no deseadas*<sup>210</sup>.

El acoso sexual contra las empleadas es un aspecto invisibilizado; en las entrevistas se han rescatado episodios relevantes en este sentido, aunque la mayor parte los relatos se han narrado en tercera persona. Lo anterior permite señalar que este es un tema difícil de abordar, ya que tiene una fuerte carga de estigmatización y dolor para las mujeres que lo han vivido. Cabe señalar que quienes mostraron mayor apertura a hablar sobre este tema fueron las empleadas organizadas así como las mujeres mayores en edad.

Entre las formas de abuso contra las empleadas pueden encontrarse actos que van desde las miradas o piropos hasta relaciones sexuales forzadas.

*(...) ahí donde estoy trabajando, el esposo de la señora pasa y así como qué propósito se pega de mi y no me gusta porque a veces estoy en la cocina y el aprovecha cuando no está su esposa y va y ya me toca la cintura o ya me toca el hombro y como está gordo cuando pasa a propósito talla su cuerpo (...) siento como que me hace sentir desconfianza y como que no, aparte no es justo que porque piensan que eres su empleada ya tienen derecho de andarte tocando o que acaso no tienes derecho sobre tu cuerpo, pues no es justo, así como que me da miedo, a veces pienso como que no vaya a querer abusar de mí y se entere la señora o así*<sup>211</sup>.

Un estudio realizado en tres países latinoamericanos entre empleadas del hogar destaca que de las mujeres encuestadas un 96 por ciento destacó haber tenido una experiencia de relaciones sexuales forzadas<sup>212</sup>. En Lima, Perú, el 60% de los

---

<sup>210</sup> En INMUJERES, "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres: 25 de noviembre", México, 2002. Archivo electrónico consultado el 14 de julio de 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100576.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100576.pdf)

<sup>211</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista en profundidad.

<sup>212</sup> El estudio inició en 8 países (Guatemala, México, Costa Rica, República Dominicana, Perú, Brasil y Bolivia) sin embargo, por la desigual información recabada por país, finalmente los datos

hombres criados en hogares donde laboraba una empleada del hogar, declararon haber tenido su primera relación sexual con ésta<sup>213</sup>.

*Yo he escuchado (...) en dos o tres casos de patronos que habían abusado de la muchacha, pero yo no los conocí (...) una amiga me contó que un amigo muy cercano a la familia lo que hacía era que para que sus hijos incursionaran inicialmente en la vida sexual, las empleadas le servían para eso; tenían dos que tres muchachas y entonces se hacía una fiesta en su casa para los muchachos y ahí tenían relaciones<sup>214</sup>.*

Lo anterior puede estar mediado por un enfoque de género donde las mujeres en general son consideradas un objeto sexual de los hombres, pero también de clase ya que el acoso contra las empleadas del hogar en el contexto laboral es un acto de violencia silenciado al interior de las familias de empleadores. En este mismo sentido, varios testimonios destacan el temor por hablar con la empleadora sobre la situación de abuso por parte de algún integrante de la familia.

*(...) la mayoría de las trabajadoras, (...) han vivido hostigamiento, acoso sexual y no lo denuncian; esto afecta demasiado porque muchas van a decir 'yo ya no quiero trabajar en casa', 'yo siempre voy a buscar una casa donde no haya hombres para trabajar', lo que también me significa dificultad para encontrar trabajo. Otra de las cosas, las trabajadoras lo denuncian con las señoras si les tienen confianza y las señoras simplemente les van a decir sabes qué, esto no quiero que vuelva a pasar o tú lo provocaste o seguramente ¿qué hiciste?, entonces no hay como esa confianza con la señora, además de que si es la familia la persona, pues imagínate nunca va a salir a tu favor, (...) es importante nosotras aprender a denunciar eso*

---

que se presentan sólo refieren a los tres últimos (Perú, Brasil y Bolivia) en, CONLACTRAHO, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz*, Bolivia, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.pp. 61-63

<sup>213</sup> UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Núm. 5, Florencia, Italia, 2000. pp.8

<sup>214</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista en profundidad.

*porque dejas una casa, la cual no piensas en la que viene y puede vivir lo mismo entonces es importante, ¿no?, que la señora lo sepa, al menos a que pasó eso y la señora va a cuidar esa relación con la posterior trabajadora<sup>215</sup>.*

Generalmente, estos actos no son denunciados por miedo a las represalias, a perder el trabajo o ser acusadas de culpables del hecho. Es importante señalar que la naturalización de actos de agresión contra las mujeres se acompaña con el señalamiento de estas como provocadoras en lugar de víctimas. En el caso de las indígenas, para quienes el control sobre la sexualidad femenina es un aspecto fundamental que sustenta el honor de la familia y propias mujeres, los sentimientos de vergüenza y el miedo a ser estigmatizadas las empujan a silenciar estos actos contra su persona.

Estas violaciones tienen graves efectos en la vida de las mujeres, que van desde los físicos, como embarazos no deseados, transmisión de enfermedades etc., hasta los psicológicos como son el traumas, el aislamiento o el señalamiento de amigos y familiares.

---

<sup>215</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

## CAPITULO 6

### DERECHOS LABORALES Y REIVINDICACION DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR.

*(...) En el servicio doméstico intervienen elementos que en general están ausentes de las relaciones laborales. Primero, es un trabajo que se realiza en el hogar, un sitio idealizado como el último reducto de la vida privada. Aunque hay conflictos de intereses y relaciones de opresión entre sus miembros, con base al género y la edad, se supone que predomina la armonía y el afecto. (...) Se excluye la posibilidad de que exista una relación netamente laboral en el hogar por ser este contrapuesto a la vida pública<sup>216</sup>.*

---

<sup>216</sup> Goldsmith, Mary, "Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico", en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989. pp.105.



Dos son los eventos internacionales claves para el reconocimiento de los derechos de las mujeres empleadas del hogar en América Latina y el mundo. Durante el II Congreso Feminista Latinoamericano que tuvo lugar en 1983 en Lima, Perú, se instauró el 22 de julio como Día Internacional de Trabajo Doméstico, como una fecha conmemorativa para visibilizar el valor social del trabajo en el hogar sea este remunerado o no.

En 1988, en Bogotá, Colombia, tuvo lugar el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar, donde se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadoras del Hogar<sup>217</sup> (CONLATRAHO), y se instituyó el 30 de marzo como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, como fecha conmemorativa y de reivindicación de los derechos de este sector compuesto en su mayoría por mujeres indígenas o empobrecidas.

Considerar el empleo doméstico como un trabajo digno<sup>218</sup> es una de las principales reivindicaciones de las organizaciones de empleadas del hogar. Lo anterior, es fundamental para combatir la exclusión social, informalidad y precariedad en el empleo y promover la visibilización, valorización y reconocimiento como trabajadoras con derechos.

Las demandas laborales de las empleadas del hogar se enmarcan en la visibilización de las inequidades por género, origen étnico y clase social en el acceso al empleo y sus repercusiones en el derecho a la igualdad de

---

<sup>217</sup> Misma que está actualmente presidida por la mexicana Marcelina Bautista, también representante del CACEH.

<sup>218</sup> La inquietud por el trabajo digno no es ajena al contexto laboral de la región, más si retomamos la agenda hemisférica a favor del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se subraya que ésta es una de las principales preocupaciones de los ciudadanos. “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” OIT, Archivo electrónico consultado el 13 de julio de 2008:

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang-es/WCMS\\_071261/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang-es/WCMS_071261/index.htm)

oportunidades. *“Los hombres y las mujeres no se integran y no participan en el mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, de disponibilidad de activos y de poder de negociación. Además del género, el origen étnico, el sector social y la edad influyen sobre el nivel y la gama de oportunidades de empleo e ingresos a los que hombres y las mujeres tienen acceso, independientemente de sus aspiraciones, competencias y conocimientos”*<sup>219</sup>.

Según un diagnóstico realizado por la CONLACTRAHO en el 2003<sup>220</sup>, la situación de incumplimiento de derechos laborales de las empleadas del hogar en México resulta preocupante.

- Tan sólo 11 por ciento de las empleadas entrevistadas mencionaron alguno de sus derechos.
- 8 de cada 100 ganan mensualmente menos de 1 salario mínimo.
- 5.3 por ciento de las entrevistadas disfruta de los 7 días feriados por año estipulados por la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- 40.3 por ciento laboran más de 48 horas de jornada semanal. Aquí destaca que las empleadas de planta tienen jornadas más extensas.
- 32.2 por ciento cuentan con asistencia médica; el 23 por ciento recibió pago durante enfermedad y el 14.4 por ciento atenciones médicas ante padecimiento crónico.

Estas circunstancias de inequidad se acentúan en el caso de las mujeres indígenas en la ciudad, quienes migran en situación de pobreza y desventaja social, con limitado acceso a la formación y bajas tasas de escolaridad, accediendo al empleo del hogar como única alternativa laboral en la urbe. En

---

<sup>219</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006. pp. 12.

<sup>220</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 153-156

estas condiciones, la incorporación de un empleo mal remunerado y desvalorizado socialmente reproduce situaciones de exclusión y desigualdad social<sup>221</sup>.

### **6.1. Precariedad laboral en el contexto de no reconocimiento de los derechos laborales.**

*Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar son precarias, prevaleciendo (...) un trato de servidumbre antes que de relación laboral<sup>222</sup>.*

Las mujeres empleadas del hogar no han sido, social ni jurídicamente, consideradas trabajadoras de primer nivel. Enfrentan obstáculos de carácter social y cultural que dificultan el avance en el cumplimiento de los derechos como trabajadoras. Por referirse al espacio de lo familiar e íntimo existe un desencuentro entre empleadas y empleadoras respecto a la necesidad de reglamentación del empleo doméstico.

Generalmente, el acuerdo laboral es verbal, no existe un contrato escrito que pueda hacer exigibles los derechos de las partes. Basada en relaciones de confianza, esta situación abre un espacio de informalidad y deja a la buena voluntad de las y los empleadores el respeto a los derechos de las trabajadoras. Implica además que la continuidad de la relación laboral se base no en un acuerdo previamente estipulado sino en una relación de mutuo entendimiento; el temor por parte de las empleadas a ser despedidas se asemeja al temor de las empleadoras y empleadores a que las primeras quieran cambiar de empleo. De igual forma, la situación de informalidad limita a las empleadas del hogar en el cumplimiento y

---

<sup>221</sup> “La desigualdad en América Latina tiene causas diversas. Uno de los espacios donde se genera gran parte de la desigualdad es el mercado de trabajo. Por esta razón, uno de los grandes desafíos que enfrenta la región es reducir los niveles de pobreza y exclusión social que tienen lugar en el mercado de trabajo, a fin de crear las condiciones de una mayor conciencia ciudadana y justicia social”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006, pp. 17.

<sup>222</sup> Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004, pp. 33.

disfrute de derechos como el acceso a vivienda, salud, seguridad social, educación, guarderías y esparcimiento, por mencionar algunos.

Los límites y condiciones laborales están vagamente perfilados, no se definen concretamente ni las tareas ni los horarios de trabajo, tampoco existe una claridad respecto a la productividad ni a la calidad de las tareas, dado que se considera que se deben realizar acorde a los gustos de las y los empleadores. En este sentido, la propia Ley Federal del Trabajo (LFT) tiene importantes carencias como un marco que garantice los derechos laborales de las empleadas del hogar.

Según el artículo 331 de la LFT, "*son trabajadores domésticos las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia*"<sup>223</sup>. El "servicio o trabajo doméstico" se circunscribe, según la misma ley, al catálogo de los trabajos especiales. Ser consideradas en este catálogo tiene importantes repercusiones, ya que a diferencia de cualquier trabajador que labore en una empresa o institución, la ley no regula aspectos fundamentales como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo y la seguridad social entre otros<sup>224</sup>. Lo anterior dificulta la exigibilidad de derechos laborales y trato digno para las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo y abre un espacio de indefinición y permisividad del abuso y explotación por parte de los empleadores.

*Los derechos explicitados en los artículos 331 a 343 de del capítulo XIII de la LFT, establecen como derechos de las empleadas:*

- *Trato considerado.*
- *Cuarto cómodo.*
- *Alimentación sana y satisfactoria.*
- *Un ambiente seguro de trabajo.*

---

<sup>223</sup> Pérez, Mónica, "Servicio doméstico: a la espera de legislación", *CIMAC, Periodismo con perspectiva de género*, México, 2004. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04mar/s04033003.html>

<sup>224</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003, pp. 29.

- *Facilidades para educación.*
- *Asistencia médica.*
- *Salario en caso de enfermedad. Si la trabajadora padece de una enfermedad crónica, y tiene antigüedad de por lo menos seis meses, tiene derecho a tres meses de asistencia médica.*
- *Pago de sepelio en caso de muerte.*
- *Pago de indemnización en el caso de despido sin motivo, después de 30 días.*
- *Además tienen derecho a los derechos elementales estipulados por la LFT: un día semanal de descanso, días feriados, vacaciones pagadas, prima vacacional y aguinaldo”.*<sup>225</sup>

Respecto a las obligaciones, la ley establece que las empleadas del hogar deben:

- *Guardar al patrón, a su familia y a las personas que ocurran en el hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto.*
- *Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa*<sup>226</sup>.

Existen en la reglamentación importantes imprecisiones, limitaciones y contradicciones en los artículos dedicados a las y los trabajadores del hogar, como por ejemplo:

### **6.1.1. Jornada laboral máxima.**

*“El artículo 333 de LFT contradice al Artículo 123 constitucional. Éste último otorga a las trabajadoras del hogar el derecho a la jornada de ocho horas, y el primero*

---

<sup>225</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006. pp. 146-153

<sup>226</sup> Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000. Pp.36- 38

*sólo establece que las empleadas deben tener suficiente reposo para descansar en la noche y el consumo de alimentos*<sup>227</sup>.

Como lo han señalado los diferentes testimonios, el horario de trabajo de las empleadas del hogar generalmente trasciende las 8 horas de la jornada laboral establecida por ley, sobre todo en el caso de las empleadas de planta, ya que se considera que la trabajadora debe estar a disposición de las necesidades de sus empleadores y por lo tanto no se establecen explícitamente horarios ni tareas específicas. Las horas extras no son pagadas sino que se consideran parte del trabajo y el día de descanso obligatorio no siempre es respetado. Esta situación se presta a abusos sobre todo en el caso de las empleadas de planta más jóvenes, ya que al residir en el mismo hogar que los empleadores, les resulta difícil poner límites a las exigencias en torno a tareas y duración de la jornada laboral. Los conflictos en torno a los permisos de salida, que son una constante entre empleada y empleadora, reflejan la inexistencia de límites preestablecidos en el acuerdo laboral.

*Lo que menos me gusta de mi trabajo es que ha privatizado mi vida social, no tengo vida, odio pedirle permiso a la señora cuando no soy su esclava, ‘¿señora me da permiso para salir?’, si está de buenas pues sí pero si no, con su cara de fuchi, ‘pues vete’ pero no muy convencida, o sea me molesta pedirle permiso no me gusta que me tengan prisionera*<sup>228</sup>.

Las largas jornadas de trabajo limitan el disfrute de la vida personal y social de las mujeres y tienen fuertes repercusiones en la salud emocional y física. En general, las empleadas tienen un restringido acceso a espacios de descanso, formación y diversión. Para las mujeres indígenas más jóvenes las largas jornadas de trabajo generalmente representan aislamiento, lo que aumenta la dependencia hacia las y

---

<sup>227</sup> Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006, pp. 146-153.

<sup>228</sup> Testimonio de empleada del hogar no indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

los empleadores y dificulta la creación de redes de apoyo o solidaridad fuera del contexto laboral.

### **6.1.2. Salario mínimo.**

Los ingresos percibidos por las empleadas son bajos y no cubren las necesidades básicas de las mujeres y sus familias. En el caso de las empleadas “de planta” a menudo al salario se le restan los gastos de vivienda y alimentación, o bien éstos se consideran parte del sueldo entregado en “especie”.

Lo anterior está sustentado por la propia LFT que en el artículo 334 manifiesta que *“salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50 por ciento del salario que se pague en efectivo”*<sup>229</sup>.

Respecto a la retribución en efectivo, hay una grave ausencia en la regulación ya que para el caso de esta actividad el salario mínimo del pago en efectivo no ha sido especificado por las instancias competentes<sup>230</sup>, dando lugar a situaciones graves de arbitrariedad y explotación. Lo anterior repercute de manera más grave a las mujeres indígenas y jóvenes, ya que su “inexperiencia” es compensada con el pago de salarios bajos.

*Yo llegué aquí cumplidos los 13 años (...) me consiguieron un trabajo y me mandaron con una señora que vivía hasta el metro Camarones, hasta allá fui a dar y empezaron a pagar 80 pesos mensuales; no sabía yo hacer nada de nada, resulta que mis tías cuando llegaron a la ciudad también*

---

<sup>229</sup> Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000, pp.25

<sup>230</sup> El artículo 335 menciona que “las comisiones regionales fijarán salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores domésticos y los someterán a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos”, *Ibíd.*, p.27

*trabajaron allí entonces ellas tenían la idea de que tenía que aprender para después salir a buscar otro [trabajo] mejor<sup>231</sup>.*

En este sentido, cabe destacar que son muy pocas las empleadas del hogar entrevistadas que consideraron estar percibiendo un sueldo justo por las tareas que desempeñan. Por el contrario algunos de los argumentos que algunas empleadoras utilizan en contra de una mayor regulación del sector se relaciona con cálculos en torno “al verdadero sueldo” que cobran las empleadas:

*Yo creo que en un momento dado [la regulación salarial] más las perjudicaría que ayudarlas porque al momento que tú las metes en una institución de éste tipo empieza a haber cierto tipo de conflictos, ‘ok, yo te voy a pagar esto y todo lo que tú quieras pero entonces tu salario bajaría’, porqué, porque las muchachas generalmente ganan mucho más que un salario mínimo (...), a lo mejor ellas piensan, por su misma incultura, que las puede beneficiar pero no es cierto, porque tú lo sabes cuánto gana un albañil, salario mínimo, un empleado en una fábrica gana lo mismo un salario mínimo, entonces al ellas tener en un momento dado este tipo de prestación, tendría que bajar su salario y eso no les convendría. Inicialmente yo creo que si afectaría porque les estás ofreciendo una prestación pero a la larga es mucho peor para ellas<sup>232</sup>.*

### **6.1.3. Prestaciones sociales.**

La LFT no obliga a los empleadores a asegurar a la empleada del hogar; los programas que se han promovido en torno a la seguridad social y atención de salud han sido de carácter voluntario por lo que pocas empleadas del hogar son inscritas a estos. El programa de Seguridad Social más significativo para las empleadas del hogar fue promovido en 1973, mismo que “*abría accidentes de*

---

<sup>231</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>232</sup> Testimonio recabado en la realización del grupo focal con empleadoras.



*trabajo, retiro y guarderías, este programa fracasó ya que operó sobre la base voluntaria*<sup>233</sup>.

Por consiguiente, las empleadas del hogar enfrentan situaciones de desprotección en numerosos casos como enfermedad, accidentes laborales, embarazo, incapacidad por maternidad retiro y jubilación. Igualmente tampoco tienen acceso a servicios de guardería, situación por la cual numerosas empleadas viven separadas de sus hijas e hijos quienes residen con los abuelos/as en el pueblo de origen o bien están internados en instituciones de asistencia privada. Las prestaciones como atención a la salud, vacaciones y aguinaldo dependen de la buena voluntad de las empleadoras y no son respetadas a cabalidad. El siguiente testimonio refleja la vulnerabilidad de las empleadas del hogar sin atención oportuna a la salud o accidentes laborales, más aún en el caso de las niñas y jóvenes:

**P: *¿Qué ha pasado cuando te enfermas?***

*R: Uno tiene que pagar su medicina, ir al doctor por su propia cuenta, ellos nos e preocupan, no se han preocupado en los trabajos que he tenido, y actualmente en el trabajo en el que estoy, no lo sé, pues todavía no me he enfermado.*

**P: *¿Y alguna vez has sufrido algún accidente en el trabajo?***

*R: (...) llegando casi de mí tierra aquí al DF, (...) primero trabajé como de ayudante ya que no tenía mucha experiencia llegando de mi pueblo a aquí, así que trabajé con una señora que su esposa era un doctor, era buena a la vez, pero nunca la entendí. Bueno me accidenté ya que ellos tenían literas y me subí a tender las literas y me tenía que subir en una escalera y la escalera estaba mal, se doblo la escalera y me quede atorada entre los picos de una litera y entonces justo aquí, de por si no tenemos carne aquí en el hueso, y se levantó casi totalmente en el hueso, o sea como cinco*

---

<sup>233</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 33.

*centímetros; y la señora, no se preocupó, pues yo me lastimé y yo lloraba y lo único que hizo fue agarrar alcohol y me limpié y me dijo, ‘vete a limpiar las patas como puedas’, y yo ya no podía, y entonces me bajé del banco, del mismo banco del que me lastime y yo era una niña, o sea que no conocía, pues era recién llegada de un rancho a una ciudad y es muy diferente. Hasta que llegó el doctor que es una gran persona y de él no me quejo, y yo creo que si le comenté aunque me puso a hacer cosas todavía, y yo lloré y lloré, y entonces me subí a mi cuarto y el doctor llegó, y yo me lastimé como a las diez de la mañana, y el doctor llegó como a las siete de la noche. Y durante ese tiempo ahí me tuvo con la piel levantada como cinco centímetros se veía el hueso, y el doctor me dijo que si podía bajar y yo le dije que no, entonces el doctor me dijo ‘ahorita subo’. Es muy lindo el doctor, es un gran ser humano. Entonces subió y al ver mi herida se molestó mucho con su esposa, y yo alcance a oír que le dijo ‘porque la dejaste ahí, porque no me la mandaste al hospital’, ya que él trabajaba en el hospital general. Y me acuerdo mucho que el doctor tenía mucha hambre y agarró una rebanada de pan y él me cargo, me llevó a su coche y me llevó al hospital general y el chiste es que me curó, me pusieron una inyección, me anestesiaron, me coció, pero fue muy lindo, me levantó la cabeza y me dijo que si quería ver, ¡en cambio su esposa! Y si eso me pasó a mí, cuántos casos sigue sucediendo eso, hay muchas injusticias; la mayoría de las empleadoras son muy inconscientes con sus empleadas<sup>234</sup>.*

#### **6.1.4. Indemnización por despido.**

La indefensión jurídica de las empleadas del hogar respecto a sus derechos laborales se refleja principalmente en el caso de los despidos, “de acuerdo al art. 343 de la LFT, los patrones pueden rescindir el contrato cuando lo decidan, sin responsabilidad alguna, sin necesidad de comprobar causal siempre que lo hagan

---

<sup>234</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*dentro de los primeros 30 días del vínculo laboral y cubra la indemnización correspondiente”.*<sup>235</sup>

Generalmente las mujeres son despedidas sin previa justificación y sin el pago correspondiente. En los testimonios se han identificado diferentes situaciones en las que las empleadas han sido obligadas a firmar hojas en blanco, incluso contratos que no saben que dicen, lo anterior hace pensar que algunas empleadoras no son desconocedoras de la ley, y que al contrario los mecanismos de regulación como es el caso de Conciliación y Arbitraje han servido como mecanismos que pueden frenar el abuso en el caso de los despidos:

*Lo que sí he hecho es darles una especie de finiquito, y les hago firmar una carta donde bueno ya ‘por mi propio pie me fui y yo dije que renunció’. Porque sí he tenido amigas que las han demandado en la Secretaría de Trabajo y se han metido en unos líos, y hay que pagarles las perlas de la virgen, es horrible, y tienen que ir a Conciliación y Arbitraje, y hay que pagar abogados, por eso yo dije algo tengo que hacer para protegerme un poco*<sup>236</sup>.

Cuando existen conflictos en torno al pago de la indemnización y las empleadas hacen uso de los instrumentos legales que están a su mano, éstas llegan a ser objeto de chantaje emocional por parte de las empleadoras.

*Fui a hacer una demanda por mi indemnización y en una de esas [la empleadora] me encontró y me dijo ‘sabes que, no hagas demanda, por favor retírala, hazlo por las niñas, las niñas están muy tristes por ti. O sea hubo un chantaje terrible, entonces yo también quería a la bebé que yo cuidaba, y me decía ‘ella tiene que operarse’*<sup>237</sup>.

---

<sup>235</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 35.

<sup>236</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>237</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

La acusación por robo a las empleadas del hogar es generalizable, un informe sobre los centros de reclusión en el DF señala que: “*la mayoría de las mujeres sentenciadas por el delitos de robo fueron acusadas por sus empleadoras, (...) casi todas se dedicaban al trabajo doméstico y la gran mayoría no tenía los estudios de primaria*”<sup>238</sup>.

En algunos casos, la acusación de robo viene acompañada de situaciones de extorsión por parte de las y los empleadores<sup>239</sup>. Bajo la amenaza de ser consignada ante las autoridades, y en el contexto de desconocimiento de sus derechos y desconfianza respecto a la administración de justicia<sup>240</sup>, las empleadas deciden dejar el trabajo sin solicitar indemnización y no denunciar este tipo de abusos.

*Esa señora era muy desconfiada, al grado de que ella me acusó de robo, me dijo que yo le había robado unas joyas, y no sé qué tanto, esa experiencia que tuve con ella, fue muy fea*<sup>241</sup>.

## **6.2. Principales derechos establecidos por la ley incumplidos en la relación laboral.**

### **6.2.1. Derecho al descanso.**

---

<sup>238</sup> CNDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008, pp. 680 en base en CDHDF, “Informe especial sobre la situación de los Centros de Reclusión en el Distrito Federal”, México, 2005. pp. 276-278.

<sup>239</sup> La CNDHDF hace pública una situación de extorsión contra una empleada del hogar y su familia a quien los empleadores amenazaron con denunciarla por robo si no reunía 60 mil pesos o se mantenía sirviéndolos durante cuatro años y sin ninguna contraprestación. Ver el caso mencionado en, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas y residentes en la ciudad de México*, México, CNDHDF, 2007.

<sup>240</sup> En relación al acceso a la justicia de los indígenas en México, destaca Jan Perlyn: “*hay algunos obstáculos en la legislación y hay diferencias entre lo que dicen las garantías en la ley y lo que sucede en la práctica. Si bien hay problemas en el acceso a la justicia para todos en México, para los indígenas estos obstáculos son mayores*”. Nota electrónica en Centro de Noticias de la ONU, consultado el 14 de julio 2008, disponible en:

<http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?NewsID=8921>

<sup>241</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*“Que no perturbe a los habitantes, que su propia persona no exista en lo más mínimo, como una sombra deambulante”*<sup>242</sup>. Tratadas como inferiores por las tareas que realizan, las empleadas del hogar consideran que a menudo no se las reconoce como trabajadoras ni como mujeres, sino que las y los empleadores las tratan como a un objeto de su propiedad: *“la señora ni te pregunta si te cansaste, ni te pregunta si tienes hambre, te quieren ver como maquina”*<sup>243</sup>. Ser tratadas como personas que no tienen necesidades, no se cansan ni sienten es una forma cotidiana de discriminación que atenta contra el derecho de un “tratamiento igual”<sup>244</sup>.

*No respetaba mis días de descanso. No podía sentarme, siempre haciendo cosas hasta la hora en que ella me dijera que me vaya a descansar, a veces las 10 o las 11 de la noche*<sup>245</sup>.

Esta diferenciación puede reflejarse incluso en que a menudo mientras ellas realizan las tareas o se cruzan con las y los empleadores, estos no las saludan, ni siquiera les hablan; esta invisibilización de las empleadas como personas que no existen se refleja en una valoración generalizada entre algunas empleadoras para quienes la “discreción” es un valor fundamental de para no interferir en el ritmo de la familia.

## **6.2.2. Derecho a un cuarto cómodo y un ambiente seguro de trabajo.**

---

<sup>242</sup> González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003. pp. 37.

<sup>243</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>244</sup> “El derecho al tratamiento igual consiste en el derecho a la distribución igual de alguna oportunidad, recurso o carga y que pretende evitar el trato arbitrario basado en el prejuicio o estigma”, Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004. pp. 31.

<sup>245</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Las condiciones de higiene y seguridad en el que desarrollan el trabajo no es siempre el adecuado.

*La señora me dijo te voy a enseñar tu cuarto, pasamos como en un pasillito donde había como muchas cosas en el camino, apenas y podíamos movernos para pasar, me llevó a un cuarto horrible donde, había una cobija encima de la cama, habían bichos muertos, cómo se llaman, ¡ay, no sé!, pero eran muchos animalitos ahí muertos encima de la cama. Nada más estaba la cama, el pasillito y estaba el baño, la regadera no servía, el lavabo no servía, entonces horrible, entonces a mí me puso muy triste porque yo extrañaba. En sí al principio me costó mucho trabajo para acostumbrarme a la ciudad, extrañaba mucho a mi mamá y a mis hermanos, lloraba casi todos los días<sup>246</sup>.*

En relación al cuarto de servicio, varios testimonios han destacado que este generalmente se encuentra en lugares poco seguros como cerca del boiler, en el lavadero o cerca de la calle, sin puertas o ventanas adecuadas para su protección.

Sin embargo los prejuicios invitan a considerar a las empleadoras que éste es un lugar más digno que el de sus pueblos de origen. Además, en algunos casos se menciona que el cuarto es también el almacén de cosas en desuso de la casa y que por lo general no es un espacio de privacidad respetado por los empleadores.

*Todos los cuartos de servicio están junto al lavadero, pero pues así tenemos que estar porque no tenemos donde quedarnos (...) ella [la empleadora] entra cuando quiere o me toca, tiene ahí el interfono, necesita algo y ya toca el interfono, como una manera de manejar me ¿no?<sup>247</sup>*

La seguridad también está relacionada al tipo de tareas asignadas y a los utensilios necesarios para llevarlas a cabo, como por ejemplo guantes para la protección en el manejo de detergentes o productos tóxicos.

---

<sup>246</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>247</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*Me dijo, 'vas a lavar todo el baño, quiero que lo hagas todo bien'. O sea 'vas a hacer toda la limpieza general de la casa'. Cuando yo entro en el baño el baño estaba verde ya, entonces yo no sabía cómo quitarle todo eso. O sea, no tenía tampoco los medios, no tenía el líquido a lo mejor adecuado, para hacerlo, y a la mejor no tenía el cepillo adecuado para hacerlo, pero la señora quería que lo limpiara, que quitara todo eso lo verde y quería que hiciera todo<sup>248</sup>.*

Sucede incluso que no hay un buen manejo de los productos a menudo desconocidos para las empleadas; como lo señala el testimonio, para las mujeres que no saben leer esto es aún más grave ya que no pueden acceder las instrucciones de uso.

*Los riesgos que luego corremos cuando nos dicen limpia la ventana, limpia esto y todo, entonces no hay ninguna protección para hacerlo, los líquidos que vamos utilizando luego vienen en inglés, nosotras no sabemos todavía leer en inglés, digo, muchas les está costando aprender a leer (...) no nos dan las cosas para hacerlo, no nos dan guantes, tenis especiales para no resbalar<sup>249</sup>.*

### **6.2.3. Derecho a la alimentación sana y satisfactoria.**

Sin duda uno de los aspectos más destacados en los testimonios de las empleadas es el acceso a la comida en los hogares donde trabajan. La restricción a alimentos específicos que están reservados para los empleadores, el control sobre la cantidad de lo ingerido o la mala calidad son algunos de los aspectos más destacados.

---

<sup>248</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>249</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

*Yo hago la comida, cuando ellos comen no te dan esa comida sino te dan de la de ayer (...), si puedo me como algo a escondidas de la comida nueva, y si no ni modo, no como. Si no me gusta la comida que quedó la tiro pero a escondidas porque si me ven me regañan (...) La primera vez que entré hice un arroz y se batió todo, se enojó y hasta me hicieron comer el arroz echado a perder<sup>250</sup>.*

#### **6.2.4. Derecho a un trato considerado.**

La burla y el menosprecio a los orígenes familiares y culturales de las empleadas son uno de los aspectos de discriminación más destacados por las empleadas, estas situaciones refuerzan el sentimiento de inferioridad y desvalorización de su identidad. Los prejuicios no necesariamente expresados de forma violenta, sino que existen formas sutiles de señalar que la apariencia, forma de hablar o las costumbres de las empleadas son “inadecuadas” a la vida en la ciudad o al hogar donde laboran. Hacer ver que el respeto significa que ellas puedan opinar, hablar, descansar y comer sólo en el momento en el que los empleadores lo autoricen es una de las formas más graves en las que se reproducen relaciones de servilismo basadas en la imposición del orden y la sumisión.

*La señora quería que me cortara mi pelo, que no me peinara de trenza, a mi me gusta trenzar mi pelo, aparte nos trataba como trapeador, nos decía que nos arregláramos, que cuando llegaran visitas, tenía amigas finas, que nos quería ver bien vestidas, peinadas bien, o sea que no mostráramos que éramos indias, ‘no demuestren de la tribu que vienen’, así nos decía. Entonces yo le decía ‘mire señora yo la verdad estoy muy orgullosa de vestirme así, de mis raíces, yo no me voy a cortar mi pelo y si no le gusta pues ni modo’, entonces me decía ‘algún día vas a amanecer pelona’, pero yo no me dejaba, las otras muchachas si se cortaban su pelo, a mí*

---

<sup>250</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.



*casi no me gusta mucho maquillaje y a ellas si las obligaba a que se pintaran porque iban a ir sus amigas a tomar el té, y que trataran de moderar su lenguaje<sup>251</sup>.*

Un aspecto fundamental en relación al trato digno es considerar a la empleada además de una trabajadora con derechos, una mujer con derecho a una vida propia. Sin embargo, para las empleadas del hogar las exigencias respecto a las tomas de decisión como mujer se trasladan la discusión respecto a la caracterización de los perfiles; en este sentido contrastemos ambas visiones, la de empleadoras y empleadas:

*En realidad lo que te decía del poder que tienen, es un poder enorme. Incluso así como te lo mencionaba, he llegado a pensar que es demasiado, (...) O sea, (...), no hay nada establecido en el mercado. Y cada día el mercado va, creo que va dándoles más preferencias a ellas que al empleador (...) Cada día además, el empleado de planta es una especie en peligro de extinción, y ya todas son de entrada por salida, y las de entrada por salida de las casas, es peor todavía porque establecen condiciones de trabajo en las que trabajan de 8 a 2 de la tarde. Porque tienen hijos, porque hacen la comida, porque el marido llega, porque. Entonces siempre anteponen sus necesidades a las del empleador, lo cual no me parece a mí justo porque a la hora de pagar igual, ellas establecen el salario y por menos de eso no van (...) Como que funciona como una especie de sindicato no visto o no dicho que evidentemente entre ellas se dicen todo y van haciendo este como, como este círculo vicioso en el que el mercado laboral es de ellas ¿no? O saben que ellas tienen mucha demanda, entonces están dispuestas a que decidan todo<sup>252</sup>.*

---

<sup>251</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>252</sup> Testimonio de empleadora, obtenido en entrevista a profundidad.

En oposición a lo que señala la empleadora, la empleada del hogar señala la desigualdad en el acceso a derechos como trabajadora y mujer que encierra el debate de los perfiles adecuados para el trabajo:

*Tanto ellas [empleadoras] como nosotras [empleadas] tenemos derechos, hay que respetar lo que hay, en el sentido de que también eres un ser humano, también tienes una familia, ¿por qué?, porque al trabajar en casa pierdes todos tus derechos, tú no puedes tener hijos, tú no te puedes casar, tú no puedes tener ningún problema. Hasta en el periódico te dicen sin hijos, que no tenga responsabilidades, digo que un robot no puede ser, y uno tampoco es esclavo, ya pasó el tiempo de la esclavitud ¿no?<sup>253</sup>*

### **6.3. Capacidades de negociación y percepciones encontradas en torno a los beneficios de la regulación del sector.**

El desconocimiento de los derechos como trabajadoras y empleadoras es un importante telón de fondo para el incumplimiento de los derechos estipulados por la ley.

Las relaciones de poder existentes entre empleada y empleador(a) plantean una gran dificultad para la negociación de condiciones laborales adecuadas para las empleadas que no cuentan con un marco legal adecuado que las proteja. En el caso de las mujeres indígenas migrantes y jóvenes la capacidad de negociar mejores condiciones laborales al interior del hogar es significativamente menor por las condiciones materiales y subjetivas que las hacen más vulnerables. Por un lado, implica trascender aspectos materiales, como rezagos educativos, pobreza y dependencia económica:

*Ahí si era mucha presión en ese trabajo, y la verdad si la aguanté porque necesitaba el trabajo y necesitaba el dinero y no tenía otro [empleo]. Aquí*

---

<sup>253</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

*no se puede salir uno y a la vuelta de la esquina ya encuentra otro, sin recomendaciones ya no te aceptan en ningún lado ahora*<sup>254</sup>.

Pero por otro lado refiere a aspectos subjetivos como por ejemplo trascender los límites impuestos por las relaciones de sumisión; para las mujeres indígenas que migran a la ciudad insertándose en un empleo como el doméstico, hablar con la empleadoras sobre mejores condiciones laborales implica llenarse de valor así como enfrentar sentimientos de agradecimiento que se traducen a fidelidades inexistentes en otras formas de relación laboral.

*El no saber denunciar es algo como que sigue permitiendo que las trabajadoras sigan viviendo esas condiciones, muchas veces es una violencia psicológica, a quién le dicen, muchas veces se lo callan (...) la forma de resolverlo es hablar y entonces al querer hablar eso, necesita estar una como muy segura, estar muy segura y decir 'sabe qué, a mí no me gusta cómo me tratan' entonces eso también va a hacer que la señora simplemente te corra porque 'a mí nadie me contesta', esa es otra forma que también se da, de que tú seas sumisa, que siempre te lo van a hacer para intimidarte*<sup>255</sup>.

Dos son las situaciones que los testimonios han permitido identificar como elementos trascendentales en la vida de las empleadas en cuanto a la defensa de sus derechos: la organización del sector y la red de apoyo y solidaridad.

*Yo terminé la primaria en mi comunidad y eso no me ayudó mucho al llegar a la ciudad, mis derechos fueron totalmente violados; aprendo a reconocer mis derechos cuando entro a la organización, cuando conozco la capacitación y toda la orientación que nos dan; uno no tiene idea de que*

---

<sup>254</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>255</sup> Testimonio de Marcelina Bautista, representante del CACEH, obtenido en entrevista a profundidad.

*existen los derechos (...) no hay información para las empleadas del hogar, les va peor a las que no fueron a la escuela*<sup>256</sup>.

Los testimonios de las empleadoras mostraron dos posiciones encontradas respecto a la necesidad de la regulación del sector; para quienes se mostraron a favor de mejores condiciones laborales para las empleadas del hogar retomaron el discurso de la garantía de los derechos destacando la importancia del papel del estado. En el caso de algunas empleadoras que no necesariamente hablan del reconocimiento de los derechos de las trabajadoras, consideran la importancia de la regulación del sector para acceder a mejor calidad en los “servicios” en el mercado. Para las empleadoras que cuestionaron la necesidad de mayor regulación el argumento principal fue señalar que la institucionalización de los acuerdos laborales informales puede prestarse al mal manejo y corrupción.

#### **6.4. Avances en la propuesta de reforma de ley**<sup>257</sup>.

La iniciativa de reforma al capítulo XIII de la LFT, fue presentada por la diputada Rosario Ortiz Mallagón de la cámara de diputados en noviembre del 2007. Esta reforma a favor de la regulación del trabajo doméstico asalariado retomó el proyecto presentado por la ex diputada Marcela Lagarde en la legislatura anterior y fue consensuada con diferentes organizaciones como: el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A .C (CACEH); el Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA); el Colectivo Atabal, A.C.; el Grupo la Esperanza, y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C.

La iniciativa de Ley prevé, entre otras, la valorización jurídica del trabajo del hogar, el establecimiento de un salario mínimo como forma de dignificación de la remuneración, la jornada laboral máxima de 8 horas y disponibilidad para capacitación, recreación y descanso; el acceso a las prestaciones sociales que la

---

<sup>256</sup> Testimonio de Lorenza Martínez, ex representante de Mixe Xaam, obtenido en entrevista a profundidad.

<sup>257</sup> Documento la iniciativa íntegra en anexo 3.

ley establece para el resto de las y los asalariados; el alta en la seguridad social como una obligación de los empleadores, así como medidas de sanción a la discriminación y la violencia en el desarrollo de su trabajo.

Sin embargo, la iniciativa aún no ha sido discutida por los legisladores, ante esta situación, la propia promotora de la reforma en la Cámara de Diputados señala los prejuicios y la discriminación como el principal obstáculo para la aprobación de la reforma: *“existe el prejuicio de que son trabajadoras del hogar, las siguen considerando servidumbre, mujeres pobres, indígenas a las que con darles comida y trabajo, ya es suficiente (...) mientras no se rompa esta visión es complicado lograr la aprobación de esta iniciativa”*<sup>258</sup>.

En relación a la importancia que tienen los medios de comunicación en la generación de nuevos modelos de trato social a sectores específicos de la sociedad, destaca una empleada del hogar recordando las diferentes posiciones en torno a la iniciativa de ley arriba señalada.

*ojalá que cada que hay una iniciativa no lo manejen con amarillismo o morbo porque así lo han manejado, inclusive salió en el periódico un artículo que decía ‘las gatas sacaron las garras’, si estamos pidiendo algo y los medios de comunicación que según son los que apoyan o tratan de apoyar son los primeros que nos discriminan ¿qué podemos hacer?, inclusive en la Cámara de Senadores hay una Senadora que dijo ‘qué, ¿las gatas se van a poner en huelga?’, entonces yo digo que hablen, que no se queden calladas con todo lo que pase, que busquen el apoyo”*<sup>259</sup>.

---

<sup>258</sup> Rosario Ortiz Magallón en entrevista a Cruz, Guadalupe, “Para muchos diputados no es empleo, sino “caridad”. Prejuicios impiden legislar trabajo doméstico asalariado: Rosario Ortiz”, *CIMAC, Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 26 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/08072211-Prejuicios-impiden.34061.0.html>

<sup>259</sup> Testimonio de empleada del hogar indígena, obtenido en entrevista a profundidad.

Se puede concluir que el cumplimiento de los derechos laborales de las empleadas del hogar enfrenta obstáculos de carácter social y cultural importantes ya que no es un sector prioritario de la sociedad, es invisible y poco valorado por las tareas que realizan, es por ello necesario trabajar en el reconocimiento del trabajo doméstico en general de forma que las reivindicaciones laborales de las empleadas del hogar sean legítimas a la luz de la sociedad en general.

## CONCLUSIONES

El empleo doméstico en la ciudad es uno de los sectores de ocupación más importantes para las mujeres indígenas en México. Movidas por condiciones de pobreza, inequidad y falta de oportunidades en sus comunidades de origen, las mujeres indígenas, en algunos casos desde niñas, migran a la ciudad para insertarse en el trabajo en hogares de clase social y origen étnico diferente al suyo. En la ciudad y los hogares donde laboran, las empleadas del hogar indígenas se enfrentan a situaciones de abuso, explotación y discriminación que reproducen situaciones de pobreza y exclusión.

La invisibilidad del sector se traduce a escasos estudios e información sobre la forma de vida de las empleadas del hogar indígenas en la ciudad. Los datos estadísticos existentes son insuficientes para comprender a profundidad la situación del empleo doméstico y sus protagonistas. Lo anterior dificulta la generación de políticas públicas y marcos normativos adecuados que garanticen el acceso a derechos de las empleadas del hogar en general y de las indígenas en especial.

Las mujeres indígenas empleadas del hogar en la ciudad viven al menos tres formas de discriminación, por razón de género, clase y origen étnico; a esta se le puede sumar una cuarta referida a la edad, ya que este sector laboral se caracteriza por la temprana incorporación de las mujeres indígenas.

El lenguaje racista y el establecimiento de códigos de servidumbre en el contexto laboral son algunos de los ejemplos que sustentan una cultura de la discriminación. La atribución de aspectos vinculados a la pobreza e ignorancia para definir la personalidad de las indígenas en la ciudad, son un claro ejemplo de la discriminación vinculada a la desvalorización de las indígenas que dan forma a graves situaciones de explotación laboral tras el velo del “servicio”.

La desvalorización del empleo doméstico está estrechamente vinculado al hecho de que la sociedad en general y la economía en particular no otorgan el valor oportuno a la realización de las tareas de limpieza, cuidado y alimentación de la familia y el hogar. Las empleadas del hogar se reconocen como trabajadoras en el desarrollo de las actividades domésticas, socialmente aisladas y desvaloradas. Es decir, las mujeres acceden al mercado laboral en lo extra doméstico de sus casas pero al mismo tiempo, realizan su labor en el espacio privado de los empleadores. Éste es un aspecto fundamental para dimensionar el contexto liminal, entre lo público y privado, en el que las empleadas se desarrollan con trabajadoras con derechos laborales limitados y no reconocidos.

El avance en el reconocimiento y garantía de sus derechos implica sacar a la luz las relaciones de inequidad que viven las empleadas del hogar en el ejercicio de su trabajo así como trabajar a favor de la valorización social y económica del trabajo doméstico.

## **RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA Y ACCION PARA EL CONAPRED**

- Fomentar programas de capacitación para empleadas del hogar que incorporen el desarrollo de habilidades para la profesionalización del sector así como mayor conocimiento de contenidos referidos a los derechos laborales, derechos humanos y derechos de las mujeres que permitan la identificación y prevención de situaciones de discriminación, explotación y abuso.
- Fomentar la capacitación en derechos laborales y humanos de las agencias de colocación existentes.
- Fomentar campañas de sensibilización que promuevan una cultura de la no discriminación a este sector de población, iniciando con los medios de



comunicación quienes tienen un papel fundamental en fomentar imágenes que dignifiquen a las empleadas del hogar por el papel fundamental del trabajo doméstico para el bienestar de la sociedad en general.

- Fomentar programas de capacitación y sensibilización a empleadoras que permitan difundir los actuales marcos de regulación del empleo doméstico, así como conocimientos respecto a derechos humanos que promuevan relaciones laborales basadas en el derecho a la igualdad de oportunidades. En este sentido resulta fundamental mayor conocimiento sobre los derechos de la infancia así como en torno a los efectos del trabajo infantil y adolescente.
- Fomentar la revisión de los procedimientos y reglas de operación del programa voluntario de Seguro Social, con el objetivo de simplificar los trámites y que mayor número de empleadas puedan incorporarse en este sistema y garantizando el acceso a prestaciones sociales como cualquier otro trabajador/a.
- Fomentar estudios que muestren la aportación económica de las empleadas del hogar en la economía así como los beneficios de la regularización del sector.
- Fomentar estadísticas sobre el sector que incorporen información oportuna y comparable en el tiempo e incluyan información segregada por origen étnico, estados originarios, modalidad de trabajo y la edad.
- Difundir la iniciativa de reforma de ley a la LFT, promoviendo la sensibilización de los legisladores y la sociedad en general respecto de la importancia de la regulación del sector que permita garantizar a cabalidad los derechos de las empleadas del hogar como trabajadoras de primer nivel.

## GLOSARIO

**Cuarto de servicio:** Cuarto de la vivienda o anexo a este (en azotea etc.) donde reside la empleada del hogar de planta.

**Empleada del hogar:** Persona que a cambio de un salario monetario o en especie presta sus servicios de cuidado, limpieza y atención en hogares de terceros.

**Empleador(a) o patrón(a):** Dueño(a) del hogar en el que se ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

**Entrada por salida:** Modalidad de empleo en el hogar de terceros donde la empleada acude a trabajar por días y/o horario preestablecidos sin convivir en el mismo hogar donde labora.

**Hogar:** Unidad doméstica conformada por una o más personas (parientes o no), que viven en la vivienda y se sostienen de un mismo gasto.

**Hogar indígena:** Unidad doméstica conformada por al menos una persona que habla una lengua indígena o se adscribe a un pueblo o comunidad indígena.

**La trapeada:** Forma coloquial con la que las empleadas del hogar denominan la actividad de trapear o limpiar.

**La planchada:** Forma coloquial con la que las empleadas del hogar denominan la actividad de planchar.

**Planta:** Modalidad de de empleo en el hogar de terceros en el que la empleada reside en el mismo hogar donde labora.

**Muchacha:** Forma generalizada con la que las empleadoras denominan a las empleadas del hogar cualquiera que esta sea su edad.

**Señor/a- Patrón/a:** Forma generalizada con la que las empleadas del hogar denominan a las empleadoras.

**Sirvientas, criadas, etc.:** Forma despectiva e insultante de denominar a las empleadas del hogar.

**Trabajo doméstico:** Actividades realizadas al interior del hogar para producir bienes y servicios para su uso propio; también se considera cuando es realizado por terceros (no miembros del hogar), pero en beneficio del hogar.

**Trabajo extra doméstico:** Actividades realizadas fuera del hogar propio destinadas a producir bienes o servicios con el fin de generar un ingreso.

**Trabajo en casa:** Forma coloquial de denominar al empleo en el hogar de terceros.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

### Obras

- Aguilar, Delfina, *Rosa Calampia, la historia de una mujer tojolabal*, México, Ciesas, 1998.
- Araya, Sandra, *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*, Costa Rica, FLACSO, 2002.
- Arias, Patricia, “Las migrantes de ayer y hoy”, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.
- Ardener, Edwin, “The problem revised”, en Ardener, Shirley, *Perceiving Women*, Londres, Dent, 1975.
- Arizpe, Lourdes, *Indígenas en la ciudad de México: el caso de las marías*, México. Septentas, 1979.
- Asociación Thais, Desarrollo Social, *Primer Informe sobre Trabajo Adolescente Doméstico en Hogares de Terceros en el Distrito Federal*, México, 2005.
- Ávila, J. “Regionalismo, religiosidad y etnicidad migrante trans/nacional andina en un contexto de “glocalización”: el culto al señor Qoyllur Ritti”, en Fuller, *Interculturalidad y política*, Perú, 2002.
- Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.

- Barth, Frederik (Comp.) *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*, México, FEC, 1976.
- Bautista, Marcelina, “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en López, Mercedes et. al., *Reconstruyendo paradigmas del poder sindical*, México, UAM- X, 2006.
- Berger, P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina, Amorrortu, 1991.
- Besserer, Federico, “Sentimientos (in)apropiados de las mujeres migrantes. Hacia una nueva ciudadanía. Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000.
- Bonfil, Paloma y Pont, Raúl, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, México, FNUAP/Conmujer, 1999.
- Bonfil, Paloma, *Niñas indígenas: la esperanza amenazada*, México, Gimtrap, 2002.
- Bonfil, Paloma y Martínez, E. (coord.) *Diagnostico de la discriminación de hacia las mujeres indígenas*, México, Colección mujeres indígenas, CDI, 2003.
- Burin, Mabel “Ámbito familiar y construcción del género”, en Burin, Mabel (coord.) *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Argentina, Paidós, 1998.
- Carrasco, Cristina (Edra.) “Introducción: Hacia una economía feminista” en *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*; Madrid, Icaria, 1999.

- Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México, 2002*. México, 2002.
- CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006.
- Comisión de los Derechos Humanos del DF (CDHDF), *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007.
- CDHDF, *Diagnóstico de los Derechos Humanos del DF*, México, 2008.
- CDHDF, *Situación de los derechos humanos de las mujeres en el Distrito Federal*, Informe anual 2007, Vol. II, México, 2008.
- Chaney Elsa M. y García Castro, Mary (editoras), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y (...) más nada*, Caracas, Nueva Sociedad, 1993.
- CONAPO, *La población de México en el nuevo siglo*, México, 2001.
- CONAPRED, *Información estadística relevante sobre la discriminación en México*, Documento de Trabajo No. 3, Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, México, 2004.
- Connell Robert, *La organización social de la masculinidad*. Santiago de Chile. Editorial Isis, 1997.
- Connell Robert, *Gender and power: Society, the Person, and Sexual Politics*, Stanford, University Press, 1987.

- Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la Paz*, Bolivia, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- García, Brígida, “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México”, en, Urrutia, Elena, (coord.) *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Colegio de México, 2002. pp.87-121.
- García Canclini, Néstor. “Escenas sin territorio: cultura de los migrantes e identidades en transición”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.
- Giménez, Gilberto, “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela J. M. (Coord.), *Decadencia y auge de las identidades*, México, Colegio de la frontera norte, 2000.
- Gill, Lesley, *Dependencias precarias: clase, género y servicio doméstico*, La Paz, Bolivia, ACIDI-COTESU, 1995.
- Goldsmith, Mary, “Uniformes, escobas y lavaderos. El proceso productivo del servicio doméstico”, en Olivera Orlandina (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Colegio de México. 1989
- González, Marisa, *Empleadas del hogar, estudio diagnóstico*, Instituto de Desarrollo Social, México, 2003.
- Gruzinski, Serge, *La Colonización de lo imaginado: sociedades indígenas y occidentalización en el México español, Siglos XVI-XVIII*, México, Fondo de Cultura Económica, 1991.

- Florescano, Enrique, *Origen y desarrollo de los problemas agrarios en México, 1500 – 1821*, México, Editorial Era, 1982.
- Freyermuth, Graciela y Manca, María Cristina, “Invisibles y transgresoras: migración y salud reproductiva en los Altos de Chiapas”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.203-228
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica*, con base en XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Encuesta Nacional de Empleo 2002, Mujeres y Hombres en México 2003, México, 30 de marzo de 2003.
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar*, con base en INEGI, STPS. Base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre 2005. México, 30 de marzo de 2006.
- INEGI, *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*. México, 25 de noviembre de 2007.
- INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH)*, México, 2006.
- INEGI, *Mujeres y hombres en México, 2007*, México, 2007.
- INEGI et al., *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006*, Comunicado Núm. 125/07, México, 5 Junio 2007.
- INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo II*, México, 2003.



- INMUJERES, *Fechas conmemorativas: una visión de género*, México, 2006.
- INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006
- INMUJERES, *Pasos hacia la igualdad de género en México*, México, 2007.
- Islas, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2005.
- Jaiven, Ana Lau, “Cuando hablan las mujeres”, en Bartra, Eli (Compiladora) *Debates en torno a una metodología feminista*, México, PUEG/UAM-X, 2002.
- Jelin, Elizabeth, *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*, Buenos Aires, CEDES, 1984.
- Juliano, Dolores, *Las que saben: subcultura de mujeres*, Madrid, Horas y horas, 1998.
- Juliano, Dolores, “Modelos de género a partir de sus límites: la prostitución”, en Nash, Mary (coord.), *Multiculturalismos y género: Un estudio interdisciplinar*, Barcelona, Ed. Bellaterra, 2001.
- Lagarde, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Colección Posgrado, UNAM, 1997. pp162
- Lamas, Martha, (Comp.) *El género: la construcción sociocultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1996.

- López, Connie, *Sacudiendo Conciencias, Reflexiones sobre trabajo y empleo doméstico en Chiapas*, México, Texto inédito, 2007.
- Marroni, M. “Trabajo Rural Femenino y relaciones de género”, en Salles, Vania y González, Soledad, *Relaciones de género y transformaciones agrarias*, México, Colegio de México, 1995.
- Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Serie Nuestros Derechos, Cámara de Diputados LVIII Legislatura y UAM, México, 2000.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, 2004.
- Oehmichen, Cristina, “Las mujeres indígenas migrantes en la comunidad extraterritorial”, en, Barrera, Dalia y Oehmichen, Cristina (coord.), *Migración y relaciones de género en México*, México, Gimtrap, 2000. pp.321-348
- Oehmichen, Cristina, *Identidad, género y relaciones interétnicas: Mazahuas en la ciudad de México*, México, UNAM/ PUEG, 2005.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006- 2015*, Ginebra, 2006.
- Oliveira, Orlandina (Comp.), *Trabajo, Poder y Sexualidad*, México, El Colegio de México, 1989.
- Pedrero, Mercedes, *Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*, México, INMUJERES, 2005.

- Peredo Beltrán, Elizabeth, *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, 2004.
- Salles, Vania y Tuirán, Rodolfo “¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza? Puntos de vista de un debate”, en García, Brígida, *Mujer, género y población en México*, Colegio de México, 1999, pp.444
- Scott, Joan, “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, Marta (Compiladora) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México PUEG, 1996. 265-302p.
- Székely, Miguel, *Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*; Santiago de Chile, CEPAL, 2006.
- Tharcker, Marjorie y Gómez, Illiana, *La mujer indígena en la ciudad de México*, México, Cuadernos de trabajo, Gimtrap, 1997.
- UNICEF et al., *Las exclusiones de la educación básica y media superior en el DF.*, México, 2006.
- Yakin Ertürk, *Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la violencia contra la Mujer*, Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Adición Misión a México, Comisión de Derechos Humanos, 62º período de sesiones, E/CN.4/2006/61/Add. 4 del 13 de enero de 2006.
- Yanes, Pablo, “Urbanización de los pueblos indígenas y etnización de las ciudades”, en Yanes, Pablo et. al., *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad*, México, UCM, 2004.

### Artículos en revistas especializadas

- Gall, Olivia, "Racismo y sexismo en la historia y presente de México. Reflexiones acompañadas de la palabra de mujeres lideresas de 18 pueblos indios", *Revista México Indígena*, México, núm. 5, 2003.
- Gall, Olivia, "Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas sobre México", *Revista Mexicana de Sociología*, México, año 66, núm. 2, abril-junio, 2004, pp.221-259
- Giménez, Gilberto, "Modernización, cultura e identidad social" en *Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, México, Vol. I. No. 2. Enero a Abril, 1995. pp.35- 56
- Goldsmith, Mary, "Doméstica, mujer e hija de familia. Mujeres en entredicho", *Debate Feminista*, México, año 11, Vol. 22, Octubre 2000. pp. 16- 26.
- Howell, Jayne, "Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos", *Revista Alteridades*, México, núm. 9 (17), 1999, pp.23-28
- Mejía, Susana, "Mujer Indígena y Violencia: Entre esencialismos y racismos", *Revista México Indígena*, México, núm. 5, 2003.
- Oehmichen, Cristina, "Espacio urbano y segregación étnica en la ciudad de México", *Papeles de Población*, México, núm. 28, Universidad del Estado de México, 2001. pp. 181- 197

- Pateman, C. (1983) "Feminismo y democracia" en, *Debate feminista*, México, año 1. Vol. 1, 1990.
- Paris, M<sup>a</sup> Dolores, "La mujer, el indio y la patria en el discurso político chiapaneco", *Revista Desacatos*, México, núm. 4, 2000, pp.107
- Sierra, María Teresa, "Esencialismo y autonomía: paradojas de las reivindicaciones indígenas", *Revista Alteridades*, México, núm. 7 (14), 1997, pp.131- 143
- UNICEF, "Trabajo infantil doméstico", *Innocenti Digest*, Florencia, Italia, Núm. 5, 2000.
- Ruiz, Apen, "La india bonita: nación, raza y género en el México Revolucionario" *Debate feminista*, México, año 12, Vol. 24, 2001.

#### Referencias en Internet

- Aignerren, Miguel, "La técnica de recolección de información mediante los grupos focales", artículo publicado en CEO, Revista Electrónica no. 7, disponible en: <http://huitoto.udea.edu.co/~ceo/>
- Barrig, Maruja, *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2001, disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/barrig/p2.pdf>
- CONAPRED y SEDESOL, *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, presentación de principales resultados disponible en: <http://www.cofemermir.gob.mx/uploadtests/8075.66.59.11.Primea%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

- CONAPO/ SEGOB, “La reducción de la fecundidad ha favorecido que disminuya su tamaño”, Comunicado de prensa 24 / 07, México, DF, miércoles 25 de julio de 2007. Archivo electrónico consultado el 11 de agosto 2008, disponible en:  
<http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa242007.pdf>
- Cruz, Guadalupe, “Mujeres indígenas, es su vida suma de agravios”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/site/08033101-Reportaje-Mujeres.32581.0.html>
- Cruz, Guadalupe, “Para muchos diputados no es empleo, sino “caridad”. Prejuicios impiden legislar trabajo doméstico asalariado: Rosario Ortiz”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Consultado el 26 de julio 2008, disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/site/08072211-Prejuicios-impiden.34061.0.html>
- Peredo, Elizabeth, *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*, CLACSO, Buenos Aires, Argentina , 2002, disponible en:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/genero/pereda.rtf>
- Pérez, Mónica, “Servicio doméstico: a la espera de legislación”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2004. Disponible en:  
<http://www.cimacnoticias.com/noticias/04mar/s04033003.html>
- Ruiz, Miriam, “Trabajadoras domésticas, en situación de vulnerabilidad”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2006. Disponible en:

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/06abr/s06040401.html>

- Gómez, Guadalupe, “Casimira Rodríguez, contra el colonialismo y la servidumbre”, CIMAC, *Periodismo con perspectiva de género*, México, 2008. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07041007-Casimira-Rodriguez.17175.0.html>
- Velasco, Hypatia, *Trabajadoras del hogar, sin garantías legales ni prestaciones*, CIMAC Noticias, México, 2007. Consultado el 20 de julio 2008, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/07070510-Trabajadoras-del-ho.19206.0.html>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### **Técnicas de investigación e instrumentos aplicados en el levantamiento de información.**

Hablar sobre discriminación y abuso hacia las empleadas del hogar en general y de las indígenas en particular, implicó superar resistencias a expresarse en torno a lo que sucede en el espacio de lo íntimo, más aún a la luz de las relaciones laborales en el hogar. Lo anterior requirió intensificar la búsqueda de informantes, siendo las siguientes algunas de las medidas tomadas para su realización:

Se generaron dos estrategias simultáneas para la búsqueda de informantes: por un lado, a través de las diversas actividades que organiza el CACEH se presentó el estudio y se extendió la invitación a las empleadas del hogar para participar en el

mismo; por otro lado, con el fin de identificar empleadas del hogar no organizadas y empleadoras se aplicó la técnica de bola de nieve, donde las propias entrevistadas fueron promocionando el contacto con otras mujeres, familiares y amigas.

En ningún caso se trató de hacer el contacto a través de visitas a parques o centros de reunión dominical de las empleadas del hogar (tales como el paseo de la Alameda Central o Chapultepec). Lo anterior tomando en cuenta la propia recomendación de las empleadas del hogar, quienes aseguran que en estos lugares es cada vez más habitual el abuso y el engaño por parte de diferentes actores.

Durante el levantamiento de los testimonios, se garantizó el respeto al anonimato y protección de personas participantes. Por tal motivo, los nombres y en algunos casos localidades de origen de empleadas y empleadoras son seudónimos para evitar la identificación de las informantes.

### **1. Desarrollo de tres grupos focales para la discusión en torno al trato social a las empleadas del hogar indígenas.**

En cada grupo se propuso un guión de preguntas sobre el cual reflexionar de manera conjunta; cada una de las participantes expresó su opinión en base a sus experiencias personales y tuvo la oportunidad de contrastar, rebatir o reafirmar su opinión con las otras participantes. En los tres grupos se consiguió que los puntos de vista propios fueran reconsiderados a la luz de planteamientos comunes. Cada una de las sesiones tuvo una duración promedio de 1 hora.

- ✓ Un grupo focal de empleadoras donde se abordaron aspectos sobre la percepción del trabajo doméstico y de las condiciones laborales e interpersonales de las empleadas en sus hogares.
- ✓ Un grupo focal de empleadas del hogar indígenas, donde se abordaron aspectos sobre el trato social discriminatorio en el desarrollo del trabajo.
- ✓ Un grupo focal de empleadas del hogar no indígenas, donde se abordaron aspectos sobre el trato social discriminatorio en el desarrollo del trabajo.

Los dos últimos grupos se llevaron a cabo con un mismo guión de discusión, de manera simultánea y en grupos independientes. Lo anterior permitió comparar



condiciones de las empleadas indígenas y no indígenas frente al trato social discriminatorio.

## 2. Entrevistas en profundidad a informantes clave.

Se consiguió profundizar el conocimiento sobre las experiencias, percepciones y sucesos trascendentales en la vida de las mujeres respecto al empleo en el hogar en la ciudad. Para realizarlas, se desarrollaron tres formatos con preguntas guía, uno para empleadas del hogar, otro para empleadoras y un último para representantes de organizaciones. El promedio de duración por cada entrevista fue de 45 minutos, aunque como puede observarse en el anexo 1 de registro hubo variaciones importantes, la entrevista de menor duración fue de 25 minutos y la de mayor de 2 horas.

El siguiente cuadro muestra el número de entrevistas en profundidad realizadas por grupos de edad y modalidad de trabajo que desarrollan o emplean. Es importante señalar que en la selección de informantes se buscó contar con los puntos de vista más diversificados y significativos posibles, sin embargo, los testimonios presentados no son representativos estadísticamente.

Entrevistas en profundidad	Modalidad de trabajo		No	Total
	Edad			
<b>Empleadas hogar indígenas</b>	18 a 30	EPS	1	<b>23</b>
		PL	9	
	31 a 45	EPS	7	
		PL	4	
	46 y más	EPS	2	
		PL	-	
<b>Empleadas hogar no indígenas</b>	18 a 30	EPS	-	<b>6</b>
		PL	-	
	31 a 45	EPS	2	
		PL	2	
	46 y más	EPS	2	
		PL	-	
<b>Empleadoras</b>	30 a 45	EPS	5	<b>13</b>
		PL	4	
	46 años y más	EPS	2	
		PL	2	
<b>Líderes de organizaciones</b>			3	<b>3</b>
				<b>45</b>

### 3. Codificación

- EPS: Modalidad de trabajo de “entrada por salida”
- PL: Modalidad de trabajo de “planta”
- EHI: Empleado del hogar indígena
- EHNI: Empleado del hogar no indígena
- ELO: Entrevista a Líderes de Organizaciones
- HLI: Hablante de lengua indígena
- NHLI: No hablante de lengua indígena

### 4. Formatos desarrollados para el levantamiento de los testimonios

#### Perfil y registro de las informantes

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	
Empleadas del Hogar	} Formato de registro
Empleadoras	
Líderes de organizaciones	
GRUPOS FOCALES	
Empleadoras	} Formato de registro
Empleadas del Hogar	

#### Instrumentos de levantamiento de información

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	
Empleadas del Hogar	} Formato preguntas guía
Empleadoras	
Líderes de organizaciones	
GRUPOS FOCALES	
Empleadoras	} Formato preguntas guía
Empleadas del Hogar	



## Perfil y registro de las informantes

### ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

No.	Código de Entrevista	Duración	Edad	Estado de Origen	Lengua	Modalidad trabajo	Contacto
1	EEHI-01-23.07.08	1h. 5min.	44	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada
2	EEHI-02-23.07.08	50 min.	21	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
3	EEHI-03-25.07.08	1h.	45	Oaxaca	Zapoteco	EPS	No organizada
4	EEHI-04-07.08.08	1h. 25min.	51	Oaxaca	NHLI	EPS	Organizada
5	EEHI-05-16.08.08	35 min.	22	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
6	EEHI-06-16.08.08	25 min.	23	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
7	EEHI-07-17.08.08	41 min.	33	Michoacán	NHLI	PL	Organizada
8	EEHI-08-17.08.08	1 h. 10 min.	31	Bolivia	NHLI	PL	Organizada
9	EEHI-09-19.08.08	45 min.	37	Oaxaca	NHLI	EPS	Organizada
10	EEHI-10-22.08.08	1h. 17 min.	32	Oaxaca	Mixe	PL	Organizada
11	EEHI-11-24.08.08	1 h. 5 min.	35	Chiapas	Tzotzil	EPS	Organizada
12	EEHI-12-09.09.08	1 h. 14 min.	42	Edo. México	Náhuatl	EPS	Organizada
13	EEHI-13-12.09.08	39 min.	36	Edo. México	Mazahua	PL	No organizada
14	EEHI-14-13.09.08	2 h. 11min.	42	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
15	EEHI-15-13.09.08	38 min.	23	Oaxaca	Zapoteco	EPS	Organizada
16	EEHI-16-14.09.08	52 min.	23	Oaxaca	Mixteco	PL	Organizada
17	EEHI-17-16.09.08	47 min.	29	Veracruz	Náhuatl	PL	Organizada
18	EEHI-18-17.09.08	32 min.	24	Hidalgo	Náhuatl	PL	No organizada
19	EEHI-19-18.09.08	27 min.	30	Oaxaca	Mixe	PL	No organizada
20	EEHI-20-21.09.08	51 min.	24	Puebla	NHLI	PL	Organizada
21	EEHI-21-21.09.08	53 min.	48	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada

22	EEHI-22-28.09.08	1h 14 min.	42	Hidalgo	NHLI	EPS	Organizada
23	EEHI-23-28.09.08	51 min.	32	Oaxaca	Mixe	PL	No organizada
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista</b>	<b>Duración</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado de Origen</b>	<b>Modalidad trabajo</b>		<b>Contacto</b>
24	EEHNI-01-04.08.08	1 h. 5 min.	32	DF	PL		Organizada
25	EEHNI-02-04.08.08	1h. 10 min.	49	DF	EPS		Organizada
26	EEHNI-03-07.08.08	40 min.	52	DF	EPS		Organizada
27	EEHNI-04-24.08.08	50 min.	33	Puebla	PL		Organizada
28	EEHNI-05-10.09.08	47 min.	40	DF	EPS		Organizada
29	EEHNI-06-24.09.08	40 min.	39	DF	EPS		No organizada
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista</b>	<b>Duración</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado de Origen</b>	<b>Modalidad que emplea</b>	<b>N° empleadas</b>	<b>Forma de contacto</b>
30	EE-01-16.08.08	45 min.	38	DF	PL	1	Bola de nieve
31	EE-02-22.08.08	59 min.	50	DF	EPS	1	Bola de nieve
32	EE-03-28.08.08	35 min.	38	DF	EPS	1	Bola de nieve
33	EE-04-09.09.08	1 h. 03 min.	42	DF	PL	1	Bola de nieve
34	EE-05-11.09.08	1 h. 16 min.	53	DF	PL	1	Bola de nieve
35	EE-06-12.09.08	56 min.	34	DF	EPS	2	Bola de nieve
36	EE-07-15.09.08	49 min.	36	DF	PL	1	Bola de nieve
37	EE-08-16.09.08	56 min.	38	DF	EPS	2	Bola de nieve
38	EE-09-17.09.08	1 h. 19 min.	65	Costa Rica	PL	2	Bola de nieve
39	EE-10-18.09.08	1 h. 02 min.	73	Canadá	PL	1	Bola de nieve
40	EE-11-18.09.08	57 min.	40	DF	EPS	1	Bola de nieve
41	EE-12-18.09.08	37 min.	66	DF	EPS	1	Bola de nieve
42	EE-13-24.09.08	30 min.	34	DF	EPS	1	Bola de nieve
<b>No.</b>	<b>Código de Entrevista.</b>	<b>Duración</b>	<b>Nombre</b>	<b>Organización</b>			
43	ELO-01-05.09.08	1h. 13 min.	Laura Alvarado	Directora General, Thais, Desarrollo Social, S.C.			

44	ELO-02-16.09.08	1 h. 27 min.	Lorenza Martínez	Ex Representante de Mixe Xaam, Asociación cultural de empleadas del hogar indígenas en la Ciudad de México.
45	ELO-03-16.09.08	1 h. 31 min.	Marcelina Bautista	Representante del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar. (CACEH) y Confederación Latinoamérica y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

## GRUPOS FOCALES

### EMPLEADORAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes
1	GFE-01-11.08.08	1h. 20 min.	5

No.	Edad	Modalidad trabajo	N° empleadas	Origen de la empleada/s
P1	57	EPS	3	No sabe
P2	66	PL y EPS	4	No sabe
P3	48	EPS	1	No indígena
P4	57	EPS	1	Indígena
P5	57	PL	2	Indígena

## EMPLEADAS DEL HOGAR INDÍGENAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes	
2	GFEHI-01-17.08.08	1h. 5 min.	6	
No.	Edad	Modalidad trabajo	Estado de Origen	Lengua
P1	51	EPS	Oaxaca	NHLI
P2	33	PL	Michoacán	NHLI
P3	35	EPS	Chiapas	Tzotzil
P4	42	EPS	Oaxaca	Mixteco
P5	31	PL	Perú	NHLI
P6	23	PL	Oaxaca	Mixe

## EMPLEADAS DEL HOGAR NO INDIGENAS

No.	Código de grupo	Duración	No. participantes	
3	GFEHNI-01-17.08.08	1h. 1 min.	5	
No.	Edad	Estado de Origen	Modalidad trabajo	
P1	50	Oaxaca	EPS	
P2	32	DF	PL	
P3	47	DF	EPS	
P4	37	Nicaragua	PL	
P5	49	DF	EPS	

## Instrumentos de levantamiento de información

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA EMPLEADAS DEL HOGAR

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Donde naciste?</li> <li>2. ¿Desde cuándo vives en el DF? ¿Antes de llegar al DF, donde vivías?</li> <li>3. ¿Con quienes vivías? ¿Qué tipo de trabajo realizabas allí?</li> <li>4. Si tienes familia en el pueblo, ¿los visitas a menudo? Si los apoyas económicamente, ¿tu salario es el sustento principal de tu familia en el pueblo?</li> <li>5. ¿Por qué razón migraste a la ciudad? ¿Quién tomó la decisión de migrar?</li> <li>6. ¿Algún familiar o amigo te apoyó para llegar a la ciudad?</li> <li>7. ¿Con quienes vives en la ciudad? ¿Tienes familia, hijos o esposo en la ciudad? Viven juntos?</li> <li>8. ¿Hablas alguna lengua indígena? ¿La hablabas con tu familia? ¿La utilizas en la ciudad?</li> </ol>
2	Comparar sus condiciones laborales respecto a trabajadoras domésticas no indígenas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Quién te apoyó en conseguir tu primer empleo? ¿Alguien te recomendó?</li> <li>2. ¿Siempre trabajaste como empleada del hogar? ¿Qué otros trabajos has realizado?</li> <li>3. ¿Con cuantas familias has trabajado?</li> <li>4. ¿Qué es lo que más y menos te gusta de tu trabajo?</li> <li>5. ¿Qué tipo de arreglo laboral tienes (contrato escrito/verbal) ¿Crees que el salario que cobras por su trabajo es justo?</li> <li>6. ¿Consideras que tus derechos laborales respetados? (Ejemplo, ¿cómo te atiendes cuando</li> </ol>



		<p>te enfermas? ¿Has tenido algún accidente de trabajo?)</p> <p>7. ¿Alguna vez has sido despedida? ¿Crees que fue justificado? ¿Recibiste alguna indemnización o apoyo, y de quien?</p>
2	Supervisión del trabajo y relación con empleadora	<p>1. ¿Quién supervisa tu trabajo?</p> <p>2. ¿Cómo es tu relación con la empleadora y su familia? ¿Con qué persona de la familia tiene más y con quien menos relación/confianza? ¿porqué?</p> <p>3. ¿Con quién hablas para mejorar tus condiciones laborales? ¿Qué dificultades tienes para hablar sobre horarios, vacaciones y salario?</p>
3	Discriminación y violencia de género a la que son sujetas las trabajadoras domésticas.	<p>1. ¿Alguna vez te has sentido discriminada o humillada en el desarrollo de su trabajo? ¿Quiénes estuvieron involucrados? ¿Cómo terminó de resolverse la situación?</p> <p>2. En general, ¿cómo te tratan los empleadores/as en su trabajo? Crees que hay diferencias en el trabajo y el trato hacia las empleadas indígenas y no indígenas ¿en qué y por qué? ¿Crees que hay diferencias en el trabajo y el trato si son hombres o mujeres los empleadores?</p> <p>3. Si comenzaste a trabajar desde joven, ¿crees que fuiste tratada de forma diferente? Consideras que ser joven se presta a mayor abuso? Por qué?</p> <p>4. ¿Alguna vez has sufrido acoso o insinuaciones en el trabajo? Conoces algún otro caso de violencia o abuso sexual?</p> <p>5. ¿Cómo consideras el uso del uniforme? Te parece un acto de discriminación?</p> <p>6. Te has sentido presionada en el desarrollo de tu trabajo para cambiar tu imagen física o tu forma de vestir o de hablar?</p> <p>7. En general, ¿cómo te sientes al realizar tu trabajo?</p>
4	Vida en familia y maternidad (sólo si son madres)	<p>1. Si tiene hijas o hijos, ¿donde residen estos? ¿Desde cuándo y por qué razones?</p> <p>2. Si es el caso, ¿desde cuándo o a través de quien conoció las instituciones de asistencia privada donde residen sus hijos?</p>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. ¿Qué problemas ha enfrentado en su trabajo como empleada del hogar para ejercer su maternidad?</li> <li>4. ¿Cómo vive usted la separación con su hijo/a? Y su hijo/a, ¿cómo la vive?</li> <li>5. Que proyectos futuros tiene respecto a sus hijos? (cambiar de trabajo etc.)</li> <li>6. Que apoyos o instituciones considera podrían ser de ayuda para cumplir estos proyectos?</li> </ol>
5	Autopercepción y expectativas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué esperabas de este trabajo cuando iniciaste? ¿Qué te ayudó o dificultó el logro de estos objetivos?</li> <li>2. ¿Te gustaría seguir trabajando como empleada del hogar? ¿Te gustaría cambiar de trabajo o seguir estudiando? ¿Por qué no lo has hecho?</li> </ol>
5	Transformación identitaria, cambios en las relaciones su etnia (sólo EHI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Crees que el trabajo en la ciudad ha cambiado tu forma de ver la vida? ¿Sientes o has sentido una distancia con respecto a las costumbres en tu comunidad? ¿En qué puede reflejarse esto?</li> <li>2. En la ciudad, ¿con qué personas te sientes más identificada o apoyada?</li> <li>3. Cuando regresas a tu comunidad, ¿utilizas el traje y la lengua? ¿Por qué si o no?</li> <li>4. ¿Cómo te sientes cuando vas a visitar a tu familia? ¿Cómo te consideran en tu comunidad? ¿Te has sentido discriminada en tu comunidad por el trabajo que realizas en la ciudad?</li> <li>5. ¿Aspirarías a regresar a vivir a tu comunidad? ¿Porque si o no?</li> </ol>
6	Conocimiento sobre derechos laborales y recomendaciones de políticas públicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Que conocimiento tienes sobre tus derechos como empleada del hogar?</li> <li>7. Que instituciones u organizaciones conoces que trabajen el tema de los derechos de las mujeres y de las empleadas del hogar?</li> <li>8. ¿Qué programas o políticas conoce, de qué se tratan? Cómo podrían ser mejor?</li> </ol>

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA EMPLEADORAS

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Contratación, prestaciones y doble jornada femenina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted creció en una familia donde se empleaba a una mujer para las tareas del hogar? Qué tipo de relación llevó con la empleada?</li> <li>2. ¿Desde cuándo en su hogar contrata a una empleada doméstica?</li> <li>3. ¿Cuáles son sus motivos para contratarla? ¿Cómo le evita a usted, si es el caso, el trabajo de la empleada la doble jornada?</li> <li>4. ¿Cómo considera la relación entre contratar a una empleada y el estatus social?</li> <li>5. ¿Qué tipo de arreglo laboral tiene usted con la empleada?</li> <li>6. ¿Cómo suele contactar a las empleadas?</li> <li>7. Además del sueldo, ¿que otros bienes obtiene la empleada por su trabajo?</li> <li>8. ¿Por qué motivos se le realizan descuentos a la empleada?</li> <li>9. ¿Recibe algún tipo de prestación social la empleada? ¿Cuáles?</li> </ol>
2	Supervisión y normas en el hogar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Quien en el hogar supervisa el trabajo de la empleada? ¿Otros miembros de la familia realizan otras tareas? ¿Cuáles?</li> <li>2. ¿Quién en el hogar toma decisiones en torno al pago y prestaciones de la empleada? ¿Si tienes esposo/pareja, las toman en conjunto? Te ha ocasionado esto algún conflicto o diferencia?</li> <li>3. ¿Cuáles son las normas, como por ejemplo la restricción a espacios o bienes (comida, utensilios, teléfono, tv), que deba cumplir la empleada en su hogar?</li> <li>4. ¿Cómo corrige el trabajo de la empleada? Si ha tenido algún tipo de conflicto, en qué</li> </ol>

		<p>términos se resolvió?</p> <p>5. ¿Alguna vez ha despedido a alguna empleada? ¿Por qué motivo?</p> <p>6. ¿Cómo reconoce el trabajo de la empleada frente a su familia?</p>
3	Conocimiento del origen étnico y familiar de la empleada	<p>1. ¿Que conoce usted sobre el origen familiar y cultural de la empleada? Sabe si habla otra lengua además del español? Sabe en qué momentos utiliza su lengua y con quienes? En algún momento la utiliza mientras trabaja? ¿Qué opinión le merece?</p> <p>2. ¿Conoce usted a alguno de sus familiares? ¿Qué tipo de relación con establecido con ellos?</p> <p>3. ¿Conoce usted la comunidad de origen de la empleada?</p> <p>4. ¿Cuáles cree que son las razones por las que una mujer indígena migra a la ciudad para trabajar en servicio doméstico? ¿Qué otros motivos, aparte de lo económico, conoce?</p> <p>5. ¿Ha conocido o apoyado a la empleada con algún problema personal?</p>
4	Apreciación del trabajo	<p>1. ¿Qué cualidades valora de la empleada? y, ¿qué defectos le molestan?</p> <p>2. ¿Considera usted que hay diferencia entre empleadas indígenas y no indígenas en el trabajo? ¿Cuáles? (ejemplo uso de electrodomésticos, eficacia en las tareas, limpieza etc.)</p> <p>3. Si la empleada no sabe leer y escribir, ¿qué tipo de límites cree que tienen al realizar las tareas?</p> <p>4. ¿Por qué motivo contrataría o no contrataría a una mujer indígena?</p>
5	Relación con la empleada y discriminación	<p>1. ¿Qué relación tienen la empleada con la familia? (Hijos, esposo etc.)</p> <p>2. ¿Cuál es su relación con la empleada, ¿Cómo la valora? ¿Qué aspectos además del laboral valora en esta relación?</p> <p>3. ¿Se siente o ha sentido alguna vez identificada con la mujer que emplea? ¿En qué sentido, en qué casos?</p> <p>4. ¿Cree que la empleada valora positivamente el trabajo que realiza en su hogar? ¿Sabe</p>

		usted si la empleada se ha propuesto cambiar de oficio? ¿Ha estado en algún momento interesada en estudiar o realizar otros proyectos? ¿La ha apoyado?
	Discriminación y violencia de género contra las empleadas del hogar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué sabe usted sobre el maltrato y/o discriminación hacia las empleadas indígenas?</li> <li>2. ¿A qué se debe que maltraten a las empleadas indígenas?</li> <li>3. ¿Conoce usted algún caso de violación o abuso sexual contra la empleada? ¿Porque cree usted que se dan estos casos?</li> <li>4. ¿Qué cree que debería hacerse para cambiar esta situación?</li> </ol>
6	Conocimiento sobre derechos laborales y recomendaciones de políticas públicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué conoce de la ley que regula el empleo doméstico?</li> <li>2. ¿Qué instituciones u organizaciones que trabajen con las empleadas del hogar conoce?</li> <li>3. ¿Desde su perspectiva, que obstáculos impiden que las empleadas indígenas tengan garantizados sus derechos laborales como por ejemplo prestaciones sociales, vacaciones, aguinaldo etc. ¿Cómo podría cambiar esta situación y quienes cree que deberían intervenir?</li> <li>4. Estaría de acuerdo en que hubiera mecanismos en la ley más efectivos para garantizar los derechos de las empleadas?</li> <li>5. En un esquema donde se pudiera garantizar las prestaciones sociales, ¿usted tendría el interés y los medios para hacerlo?</li> </ol>

## GUIA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA LIDERES DE ORGANIZACIONES

	TEMA/OBJETIVO	PREGUNTAS GUIA
1	Entorno original (étnico-genérico) que propicia la falta de autonomía y de oportunidades laborales este grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuales son desde tu experiencia los tres problemas principales que enfrentan las mujeres indígenas al desarrollar el empleo doméstico?</li> <li>2. ¿Cómo consideras que su origen, (situación económica, familiar o educativa) afecta en la garantía a sus derechos como trabajadoras?</li> <li>3. ¿Cómo impacta en las niñas y jóvenes la incorporación temprana a este trabajo? Como crees que esto las afecta en su desarrollo personal, educativo y profesional?</li> <li>4. ¿Qué opinas de la idea de que las mujeres indígenas al migrar a la ciudad aumentan su autonomía y oportunidades laborales? ¿Qué tipo de situaciones crees que se requeriría para que esto fuera una realidad más generalizada?</li> </ol>
2	Tipo de violencia de género a la que son sujetas las trabajadoras domésticas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Con relación a la violencia que viven las mujeres indígenas en el desarrollo de su trabajo, ¿qué aspectos consideras son los más presentes o generalizables? ¿Consideras que las mujeres indígenas viven mayormente la violencia en el desarrollo de su trabajo, porque?</li> <li>1. ¿Quiénes crees que son los principales agresores al interior del hogar donde laboran? ¿Por qué?</li> <li>2. ¿Crees que las empeladas sufren violencia fuera del hogar, por ejemplo situaciones como el estigma o abuso? ¿Dónde y de qué manera se suceden estas situaciones?</li> <li>3. Con relación a la violencia económica, ¿cómo consideras que podría prevenirse el incumplimiento o los abusos?</li> <li>4. ¿A que debe desde tu punto de vista el maltrato y abuso verbal contra las empleadas indígenas?</li> <li>5. El abuso sexual al interior de los hogares es una situación sobre la que las empleadas del</li> </ol>

		<p>hogar difícilmente hablan, ¿cómo crees que las afecta este tipo de violencia?</p> <p>6. ¿Qué acciones consideras son necesarias para prevenir y sancionar la violencia en contra de las empleadas del hogar?</p> <p>7. Con respecto a las empleadas que son madres, ¿cómo afecta las situaciones de vulneración de derechos a su vida familiar? En el caso de las madres solteras, ¿cómo afecta a la convivencia con sus hijos, y a los derechos de estos últimos?</p>
3	Comparar sus condiciones laborales respecto a trabajadoras domésticas no indígenas	<p>1. ¿Qué tipo de diferencias encuentras en las condiciones de trabajo de las empleadas indígenas a las no indígenas?</p> <p>i. Respecto a la forma en la que se insertan al mundo laboral</p> <p>ii. Respecto a la forma de negociar mejores condiciones o comunicarse con los empleadores (jornada laboral, ingresos, prestaciones o facilidades)</p> <p>iii. Respecto al desarrollo del mismo trabajo, como por ejemplo el conocimiento y familiaridad con aparatos electrodomésticos, la realización de algunas tareas como la cocina, limpieza etc.</p> <p>iv. Respecto al manejo y ahorro del dinero, frente a los empleadores y a su familia</p>
4	Apreciación de su trabajo por parte de las y los empleadores.	<p>1. ¿Consideras que las mujeres indígenas son más susceptibles a la discriminación que en el ejercicio de su empleo que las no indígenas, porque?</p> <p>2. ¿Consideras que las mujeres indígenas jóvenes son más susceptibles a la discriminación que en el ejercicio de su empleo, porque?</p> <p>3. ¿Consideras que los empleadores establecen diferencias en la valoración/apreciación del trabajo que realiza una mujer indígena a una mujer no indígena? ¿Cómo cuales? ¿Por qué y qué tipo de prejuicios consideras están en juego?</p>
5	Autopercepción y expectativas que indiquen una transformación identitaria (cambios en las	<p>1. Consideras que la migración y la incorporación al empleo del hogar genera cambios en la identidad y forma de vida de las mujeres indígenas, ¿cómo cuales? ¿A qué crees que se debe?</p> <p>2. Respecto a la relación con sus familiares y comunidad de origen, ¿cómo crees que son</p>

	relaciones su etnia).	<p>tratadas las empleadas del hogar? Opinas que en estos espacios comunitarios viven también situaciones de discriminación? ¿Cómo cuales?</p> <p>3. ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las mujeres indígenas para lograr sus expectativas de escolaridad o cambio de empleo?</p> <p>4. ¿Qué tipo de acciones podrían revertir o mejorar esta situación?</p>
6	<p>Recomendaciones de políticas públicas y reformas concretas a la legislación nacional vigente en lo respecta al derecho a la no discriminación hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas.</p>	<p>1. ¿Qué acciones consideras son importantes para garantizar el derecho a la no discriminación de las empleadas del hogar indígenas en la ciudad de México?</p> <p>2. ¿Qué acciones en materia de legislación nacional crees que deberían desarrollarse y a que instancias correspondería?</p> <p>3. ¿Qué acciones de política pública serían adecuados para visibilizar la problemática de las empleadas del hogar indígenas? A que instituciones u organizaciones correspondería realizarlas?</p> <p>4. ¿Qué valoración tienes sobre los proyectos o programas que se han desarrollado para mejorar las condiciones de vida de las empleadas del hogar? (Por ejemplo, el Programa de Seguridad Social que inició en la década de los 70 o el programa de certificación profesional?)</p> <p>5. ¿Cómo crees que pueden mejorarse los anteriores programas?</p>





## **PREGUNTAS GUIA PARA EL GRUPO FOCAL EMPLEADORAS**

---

### **1. Contrato:**

1. ¿Porqué contrata a una o varias empleadas del hogar?
2. ¿Cómo contacta a las empleadas? ¿Por qué motivo?
3. ¿Qué tipo de acuerdo laboral tienen con la empleada?

### **2. Supervisión y manejo de los espacios íntimos:**

1. ¿Quién supervisa el trabajo de la empleada en el hogar?
2. ¿Quién toma decisiones en torno al pago y prestaciones de la empleada?
3. ¿Qué diferencia ha notado en la forma de tratar a la empleada de los hombres en el hogar?
4. ¿Qué opina del uso del uniforme? ¿Qué importancia tiene para usted el aspecto personal de la empleada?
5. ¿Cuáles son las normas que debe cumplir la empleada en su hogar? (ejemplo la restricción a espacios o bienes tales como comida, utensilios, teléfono, t.v.) ¿Por qué cree que es adecuado establecer estas normas?
6. ¿Cómo corrige o sanciona el trabajo de la empleada? ¿Cómo lo reconoce frente a su familia?

### **3. Apreciación del trabajo y conflictos**

1. Hablemos de las cualidades de las empleadas, ¿qué es lo que más les gusta o aprecia de ellas y qué lo menos?
2. ¿Cuáles son los conflictos que mayormente ha enfrentado con la empleada? ¿En qué términos lo resolvieron?
3. ¿Alguna vez ha despedido a alguna empleada? ¿Por qué motivo?

### **4. Origen étnico y percepción del trabajo:**

1. ¿Cuáles cree que son las razones por las que una mujer indígena migra a la ciudad para trabajar como empleada del hogar?

2. ¿Considera usted que hay diferencia entre empleadas indígenas y no indígenas en el trabajo? ¿Cuáles? (ejemplo uso de electrodomésticos, eficacia en las tareas, limpieza etc.)
3. ¿Por qué motivo contrataría o no a una mujer indígena?
4. Cree que las mujeres indígenas que se emplean en el servicio doméstico son discriminadas? ¿Por qué? ¿Cree que es una situación diferente al de las empleadas no indígenas?

#### **5. Relación empleadas y empleadoras**

1. ¿Cree que la empleada valora positivamente el trabajo que realiza en su hogar?
2. ¿Cree usted que la empleada quiera cambiar de oficio? ¿La ha apoyado o apoyaría?
3. ¿Se siente o ha sentido alguna vez identificada con la mujer que emplea?, ¿en qué sentido, en qué casos?

#### **6. Derechos laborales**

1. ¿Su empleada recibe algún tipo de prestaciones sociales? ¿Cuáles?
2. Además del salario, la empleadas obtiene algún otro bien por su trabajo? ¿Cómo cual?
3. ¿Le ha hecho alguna vez descuentos al salario? ¿Por qué?
4. ¿Conoce usted los derechos y obligaciones que establece la ley para empleadoras y empleadas?
5. ¿Cuáles cree que son las razones por las que las empleadas del hogar, en su mayoría indígenas, no tengan garantizados sus derechos?
6. ¿Cómo podría cambiar esta situación y quienes cree que deberían intervenir?

## **PREGUNTAS GUIA PARA GRUPO FOCAL EMPLEADAS DEL HOGAR (INDIGENAS Y NO INDIGENAS)**

---

### **1. Vivencia de discriminación :**

1. Desde tu experiencia, ¿Qué significa la discriminación?

### **2. Discriminación a las empleadas del hogar:**

1. ¿Cómo viven la discriminación las empleadas del hogar?
2. ¿Qué situaciones de abuso y maltrato enfrentan las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo?
3. ¿Qué situaciones de incumplimiento de derechos laborales son comunes en el desarrollo del empleo?
4. ¿Qué opinión les merece el uso del uniforme? Consideran que es un acto de discriminación? ¿Porqué si o no?
5. ¿Cómo consideran la restricción a algunos bienes (como comida o teléfono) en el desarrollo de su trabajo?

### **3. Edad y origen étnico como causas de discriminación:**

1. ¿Son todas las empleadas del hogar tratadas de igual manera en el desarrollo de su trabajo?
2. ¿Existen diferencias en el caso de las mujeres indígenas? Por ejemplo:
  - Para quienes migran por primera vez a la ciudad o no dominan el uso del español
  - ¿Qué efecto tiene lo anterior esto en el aprendizaje? Y, ¿en la comunicación y negociación de mejores condiciones laborales?
  - ¿Qué tipo de prejuicios o un trato diferente dan las empleadoras a las indígenas?
3. ¿Existen diferencias en el trato en el caso de las jóvenes? ¿Por qué?

4. Sobre quienes trabajan de entrada por salida y de planta, ¿creen que el trato recibido es igual o unas son más vulnerables que otras? ¿Quiénes y porque?

#### **4. Los agentes de discriminación dentro y fuera del hogar donde se labora:**

1. ¿Quiénes y de qué manera discriminan a las empleadas del hogar al interior del hogar?
  - Ejemplo, en el caso de que haya más de una empleada del hogar, qué tipo de relación y trato se otorga a las indígenas?
2. Fuera del hogar (en el parque, la familia propia) cómo es el trato social hacia las empleadas del hogar?

#### **5. Efectos de la discriminación en el desarrollo personal y profesional**

1. ¿Qué efectos tiene la discriminación en la vida personal de las empleadas del hogar?
  - a. En la vida familiar
  - b. En la condición económica
  - c. En la situación emocional o de autoestima
  - d. En la toma de decisión sobre su vida, (ejemplo en tu interés por cambiar de empleo o seguir estudiando).

#### **6. Propuestas de acción**

1. ¿Qué acciones ejemplares conocen ante la discriminación a las empleadas del hogar?
  - a. En el desarrollo del empleo
  - b. En el espacio organizacional
  - c. En las instituciones y políticas públicas.

## **Anexo 2.**

### **Indicadores socioeconómicos de las mujeres indígenas.**

Los indicadores socioeconómicos que se presentan, muestran la permanencia de los rezagos históricos estructurales para la población indígena frente a la no indígena en el país. Específicamente en el caso de las mujeres indígenas estos indicadores constatan el restringido acceso y ejercicio de sus derechos, lo cual lleva a reflexionar en torno a la relación entre discriminación y exclusión social.

El criterio que ha prevalecido para determinar a la población indígena en las estadísticas nacionales ha sido la lengua hablada, sin embargo esta definición resulta insuficiente ya que presenta problemas referidos a la pérdida o negación del uso de la misma. Para evitar el subregistro y tomando en cuenta el criterio de autoadscripción, *“se define como indígenas a los miembros de los hogares donde las personas que hablan una lengua indígena tienen un lazo de parentesco determinante en la decisión del estilo de vida y la transmisión inter-generacional de la socialización, es decir, el jefe/cónyuge y los padres de éste”*<sup>260</sup>.

Bajo estas consideraciones, para el año 2000 el Consejo Nacional de Población (CONAPO) estima que la población indígena en México ascendió a 12.7 millones de personas<sup>261</sup>, lo que equivale al 10.5 por ciento de la población nacional. La gráfica 1, muestra la composición demográfica, en la que cabe señalar el descenso en la fecundidad. Además, muestra la pérdida del uso de la lengua así como el incremento en la pertenecía para las generaciones jóvenes, que puede estar vinculado a la recuperación identitaria<sup>262</sup>.

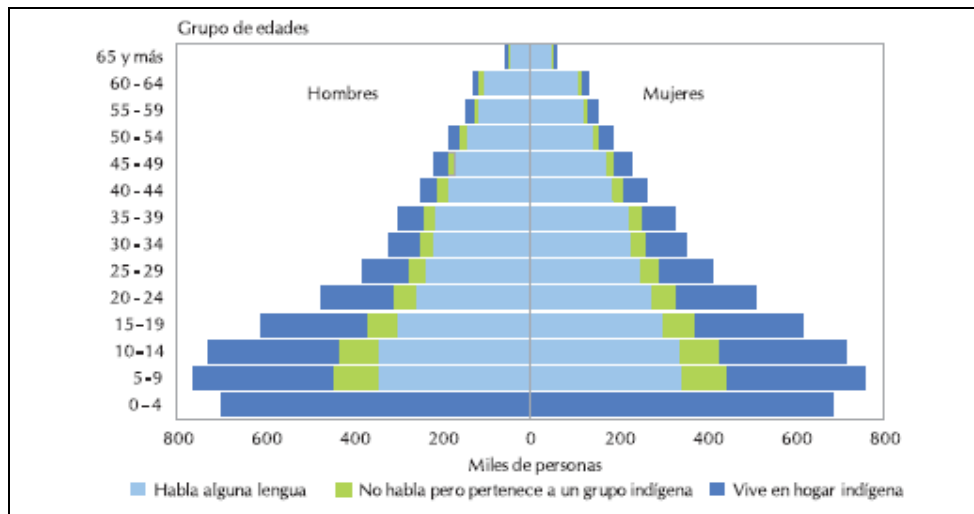
#### GRAFICA 1. COMPOSICIÓN DE POBLACION EN HOGARES INDIGENAS SEGÚN SEXO- GÉNERO Y EDAD

---

<sup>260</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas, México*, 2006. pp.19

<sup>261</sup> CONAPO, *La población de México en el nuevo siglo*, México, 2001, p. 165.

<sup>262</sup> Patricia Fernández et. al, “Estimaciones de la población indígena en México”, en CONAPO, *La situación demográfica de México*, México, 2002. pp. 173



Fuente: INMUJERES, 2006<sup>263</sup>.

Según las mismas estimaciones de CONAPO, en el 2000, en el Distrito Federal casi el 4 por ciento de los habitantes eran indígenas (333 428 personas)<sup>264</sup>. Tomando en cuenta la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) integrada por las 16 delegaciones del Distrito Federal y 40 municipios conurbados del Estado de México<sup>265</sup>, residían en la metrópoli 749 639 indígenas que hablan 57 de las 62 lenguas indígenas reconocidas<sup>266</sup>.

### 1. Monolingüismo<sup>267</sup> y reproducción de la lengua indígena:

Para el año 2000, más de un millón de hablantes de lengua indígena eran monolingües, de los cuales el 70 por ciento tenía menos de 45 años<sup>268</sup>.

El monolingüismo se presenta mayormente en las localidades con 40 y más de población indígena así como en municipios indígenas. En estos últimos, 28 de cada 100 mujeres hablantes de lengua indígena (HLI) no hablan español,

<sup>263</sup> Gráfica extraída de INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.18.

Fuente original: INI/CONAPO/PNUD, *Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México*, 2002.

<sup>264</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 31

<sup>265</sup> *Ibid.*, p. 32.

<sup>266</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>267</sup> Se denomina monolingüe a la persona que habla una lengua indígena y no habla el español.

<sup>268</sup> De acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda, en, INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.20

mientras que para los hombres esta cifra desciende a 17. Lo cual muestra la prevalencia de monolingüismo entre las mujeres indígenas<sup>269</sup>.

Lo anterior puede explicarse por la reproducción de patrones culturales en las comunidades indígenas donde el hombre asume mayormente el vínculo con la sociedad no indígena, mientras que las mujeres se desarrollan en el ámbito familiar y tienen restricciones en la interacción con otros actores de la sociedad.

En este sentido, la condición monolingüe coloca a las mujeres indígenas en una situación de desventaja frente a la sociedad, lo anterior puede traducirse en la restricción de sus derechos como el acceso al mercado de trabajo, y que es un aspecto fundamental para el estudio.

Por otro lado, en el 2000, aproximadamente una tercera parte de la población indígena mayor de 5 años sólo hablaba español. Seis de cada diez hombres y cinco de cada diez mujeres indígenas eran bilingües, es decir que hablaban lengua indígena y español. Lo anterior expresa la reproducción en el uso en general pero una importante pérdida entre la población infantil y juvenil ya que cinco de cada diez niños de 5 a 14 años y cuatro de cada diez jóvenes de 15 a 29 años sólo hablan español<sup>270</sup>.

## **2. Acceso a la educación:**

El promedio nacional de personas de quince años y más no sabe leer ni escribir es de 9.5 por ciento, para la población indígena esta cifra asciende a 27.3 por ciento<sup>271</sup>. La tasa de analfabetismo afecta casi dos veces más a mujeres que hombres indígenas (34.5% y 19.6% respectivamente) a nivel nacional. En el Distrito Federal la brecha es aun mayor ya que de las 20 095 personas de 15 años o más analfabetas en hogares indígenas, 15 069 son mujeres y 5 026

---

<sup>269</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>270</sup> INMUJERES et al. , *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud, México*, 2006. pp.15

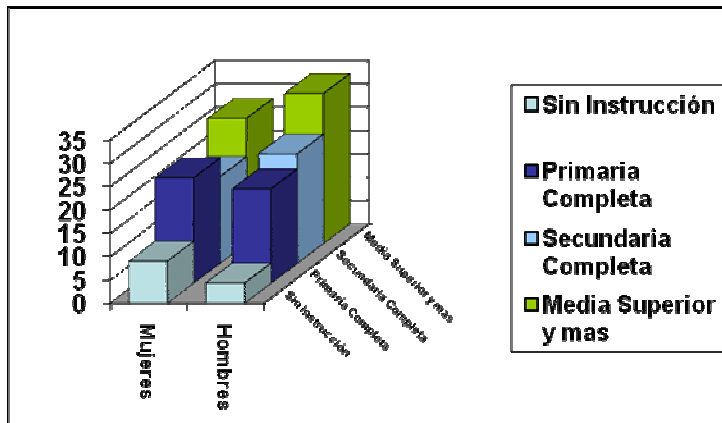
<sup>271</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.87



hombres<sup>272</sup>. Lo anterior muestra la prevalencia de la inequidad en el acceso al derecho de la educación de las niñas y mujeres indígenas del país.

La población indígena de 15 a 59 años de edad a nivel nacional muestra un considerable rezago educativo, ya que 20.6 por ciento de esta población no tiene ningún año de educación básica, y tan sólo la mitad (52.6%) de la población indígena terminó la primaria. La inequidad de género se traduce igualmente a menores niveles de instrucción para las mujeres indígenas, lo anterior puede observarse en la siguiente gráfica:

GRAFICA 2. PORCENTAJE DE POBLACION EN HOGARES INDÍGENAS DE 15 A 59 AÑOS EN EL DISTRITO FEDERAL SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD Y SEXO- GÉNERO



Fuente: CDI, 2006<sup>273</sup>.

Con respecto a la asistencia escolar, según un estudio realizado por UNICEF durante el 2005<sup>274</sup>, en el Distrito Federal el 12.4 por ciento de los niños y niñas HLI no asistían a la escuela. Entre el grupo de edad de 5 y 9 años, el 8 por ciento de las niñas y niños HLI estaban fuera de la escuela, mientras que entre los 10 y 14 años la cifra ascendía a 17.6 por ciento. Comparativamente hablando, la exclusión educativa afecta de manera significativa a las niñas y niños indígenas quienes entre los 5 y 9 años de edad tienen 3 veces más

<sup>272</sup> *Ibid.*, p. 87- 89

<sup>273</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. Pp.99-102

<sup>274</sup> UNICEF et al., *Las exclusiones de la educación básica y media superior en el DF.*, México, 2006, pp. 23-25.

probabilidades de estar fuera de la escuela de los no HLI, mientras que entre los 10 y 14 la proporción la posibilidad es 5.5 veces mayor. Además una de cada cinco niñas HLI entre 10 y 14 no asiste a la escuela; el estudio muestra de la exclusión educativa afecta de manera más contundente a las niñas que a los niños HLI, lo cual nos habla de la permanencia de la inequidad de género entre los grupos indígenas residentes en la capital.

Las causas del acceso diferenciado a la educación por parte de las niñas pueden explicarse por las expectativas familiares que privilegian la educación de los niños al de las niñas. Igualmente al observar las edades en las que se acentúa la inequidad de género en el acceso a la educación puede deducirse que la incorporación a las tareas domésticas de las niñas de 10 años y más puede ser un factor importante en detrimento de la asistencia escolar de éstas.

La exclusión educativa de la infancia indígena en general y de las niñas en particular, se convierte en una desventaja social para la población indígena como grupo social, ya que tiene efectos en la garantía del acceso igualitario a los derechos así como al acceso a mejores niveles de vida y bienestar.

### **3. Acceso al mercado de trabajo:**

La inserción femenina a la vida económica nacional es en números absolutos menor a la masculina. En el caso de las mujeres indígenas esta brecha de participación en actividades económicas es aún mayor que a nivel nacional debido al subregistro. *“La captación de la participación económica de las mujeres indígenas se dificulta debido a sus problemas para delimitar el “trabajo”, la “ayuda” y el “trabajo no remunerado”, aun cuando las actividades realizadas sean diferentes a las labores domésticas”*<sup>275</sup>.

Durante el año 2000, 3.3 millones de personas indígenas de 12 años y más se declararon económicamente activas; la tasa de participación de hombres

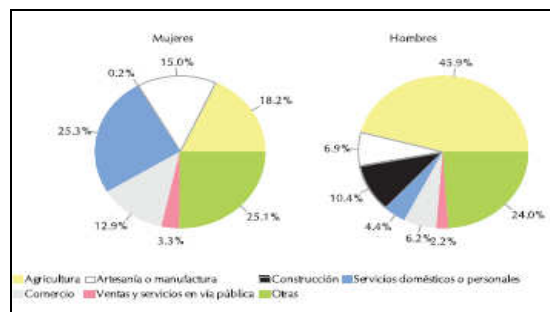
---

<sup>275</sup> INMUJERES et al., *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

indígenas es similar a la nacional (70.4 frente a 70.3), pero en el caso de las mujeres indígenas es significativamente menor con un 25.5 frente al 29.9 nacional.

De los 3.28 millones de personas indígenas ocupadas en el país, 2.37 millones son hombres y 911 mil mujeres. La mayoría de las mujeres indígenas declara ocuparse en el sector terciario<sup>276</sup>, una de cada cuatro se ocupó en los servicios domésticos o personales. Los municipios indígenas son la excepción, en estos, una de cada tres mujeres se ocupó en el sector primario. En la siguiente gráfica puede observarse la alta proporción de mujeres indígenas ocupadas en servicios domésticos y personales en comparación con los hombres indígenas quienes sólo en un 4.4 por ciento se ocupan en esta actividad.

GRAFICA 3. DISTRIBUCION DE POBLACION INDÍGENAS OCUPADA POR ACTIVIDAD PRINCIPAL SEGÚN SEXO- GÉNERO



Fuente: INMUJERES, 2006<sup>277</sup>.

Entre la población indígena económicamente inactiva, el 50 por ciento, de las cuales el 99% son mujeres, se dedica a tareas domésticas. Entre los hombres

<sup>276</sup> "El sector primario comprende las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca; el sector secundario, las actividades relacionadas con la industria extractiva, manufactura, generación de electricidad y construcción; y el sector terciario es el conocido como del comercio y los servicios", en INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006, pp.37

<sup>277</sup> Gráfica extraída de INMUJERES et al., *Las mujeres indígenas de México: su contexto socioeconómico, demográfico y de salud*, México, 2006. pp.39. Fuente original: CDI/PNUD, Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

indígenas que realizan tareas domésticas, más del 20 por ciento están entre los 12 a 19 años y 60 años y más<sup>278</sup>.

En el DF la tasa de población económicamente activa (PEA) es mayor entre los indígenas. La capital es una de las entidades del país con mayor tasa de participación femenina indígena, de las 140 432 mujeres en hogares indígenas, 65 341 están activas y ocupadas, de estas el 89.3 por ciento se ocupan en el sector terciario<sup>279</sup>. La participación económica infantil y juvenil en el Distrito Federal es alta; en el rango de 12 a 14 años el 27.1 por ciento se declaran económicamente activos frente a los niños no indígenas cuya participación económica desciende a un 3.7 por ciento<sup>280</sup>. Mientas que para los jóvenes de 15 a 19 años contrasta un 73 por ciento entre los indígenas frente al 27,1 por ciento de los no indígenas<sup>281</sup>.

#### **4. Composición del hogar indígena:**

Tomando en cuenta el papel del hogar como un espacio fundamental para la socialización y trasmisión de valores de los individuos, *“puede clasificarse como un hogar indígena si uno o varios de sus miembros es indígena (con características indígenas); al calificar al hogar como indígena también se supone que todos sus miembros lo son, excepto cuando el o los únicos indígenas del hogar son trabajadores domésticos”*<sup>282</sup>.

Bajo este criterio, la CONAPO estimó para el año 2000, 2.55 millones de hogares indígenas en México. En relación a la composición de los hogares se estima que:

- *“El 48.3 por ciento (5.99 millones) de los indígenas son hablantes que*

---

<sup>278</sup> *Ibíd.* p.39- 41

<sup>279</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

<sup>280</sup> Comisión de Derechos Humanos del DF, *Informe especial sobre los derechos de las comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, 2006-2007*, México, 2007. pp. 35

<sup>281</sup> *Ídem.*

<sup>282</sup> Patricia Fernández et. al, “Estimaciones de la población indígena en México”, en CONAPO, *La situación demográfica de México*, México, 2002. pp. 170

*residen en hogares indígenas.*

- *El 8.8 por ciento (1.10 millones) no hablan pero pertenecen a un grupo indígena y residen en hogares indígenas.*
- *Un 42.4 por ciento (5.26 millones) no hablan ni pertenecen pero forman parte de un hogar indígena.*
- *Un 0.4 por ciento (53.31 mil) son hablantes de lengua indígena o pertenecientes que se encuentran fuera de hogares indígenas<sup>283</sup>.*

Un 16.2 por ciento de los hogares indígenas tienen jefatura de mujeres, mientras que en el DF esta cifra asciende a 19.6 por ciento<sup>284</sup>. Ambos datos son cercanos al promedio nacional que para el mismo año 2000 representaba un 20.6 por ciento de los hogares con jefatura femenina<sup>285</sup>.

---

<sup>283</sup> *Ibíd.*, p.172

<sup>284</sup> CDI e INMUJERES, *Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas*, México, 2006. pp.127

<sup>285</sup> CONAPO/ SEGOB, "La reducción de la fecundidad ha favorecido que disminuya su tamaño", *Comunicado de prensa 24 / 07*, México, DF, miércoles 25 de julio de 2007. Archivo electrónico consultado el 11 de agosto 2008, disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2007/prensa242007.pdf>

### **Anexo 3.**

#### **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVA A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

La que suscribe, diputada federal, Rosario Ortiz Magllón del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y trabajadores del hogar, al tenor de la siguiente

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo I, tercer párrafo: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

En nuestro país no se había reconocido de manera explícita la existencia de la discriminación, hasta antes del 2001 que se da la reforma constitucional que la prohíbe, y de esta manera la no discriminación es un derecho fundamental de todas y de todos. Luego de este logro la legislación secundaria reglamentó esta garantía constitucional con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 2003.<sup>i</sup>

En el Artículo 4 de la Ley, se establece lo que se entenderá por discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones

de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas.

La reciente aprobada Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Capítulo II, Artículos 11 y 12, establece las pautas legales para tutelar y sancionar el ejercicio de la violencia de género contra las mujeres trabajadoras. Establece que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, y que la violencia laboral consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Se incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Así mismo esta Ley establece que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

En el campo de los Convenios y Tratados internacionales relativos a los derechos humanos aplicables y vinculados al derecho al trabajo; nuestro país ha ratificado de manera específica los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): El C.100, sobre Igualdad de Remuneración de la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor; y el C. 111, Sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, en el cual el término *discriminación* comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.<sup>ii</sup>

México ha ratificado dos instrumentos internacionales de la mayor importancia para avanzar en la equidad de género: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de La Mujer (Convención de Belém Do Pará). En estos convenios se desarrollan amplias reglamentaciones para asegurar los derechos de las mujeres al trabajo y a la no discriminación y definen un concepto amplio de violencia que incorpora la violencia en el ámbito del trabajo. De la mayor importancia es el establecimiento en estos convenios, de la exigencia a los Estados miembros para que legislen para desterrar las inequidades de género.

La iniciativa que hoy presentamos aborda un campo históricamente discriminado e invisibilizado por el patriarcado: los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Las tareas y actividades del hogar han sido realizadas, en su gran mayoría a lo largo de la historia por las mujeres, sin que todo este trabajo se haya valorado como parte fundamental de la economía de un país. La escasa valoración social y económica de este trabajo ha sido trasladada al trabajo asalariado del hogar, y a una regulación de las relaciones de trabajo, establecida en la Ley Federal del Trabajo como “Trabajos Especiales” en el Título Sexto. Esto ha sido justificado con el argumento de la especificidad de dicho trabajo y a que al ser el espacio físico de la realización del mismo, el ámbito privado del hogar de una persona o familia, se hace difícil la inspección laboral.

En el Capítulo XIII, llamado de los “Trabajadores Domésticos”, las condiciones de trabajo y los derechos de estas trabajadoras y trabajadores del hogar se regulan con muchas ambigüedades, incongruencias y lagunas sobre aspectos como el salario, jornada de trabajo y seguridad social, entre otros.<sup>iii</sup>

Es relevante también considerar que el tratamiento legal de “Doméstico”, es un reflejo de la concepción anacrónica que ya no tiene razón de ser en la realidad actual, además de ser altamente discriminatorio, al calificar a la persona como propiedad de un hogar y subvalora la categoría de trabajadora o trabajador que le corresponde.<sup>iv</sup>

El trabajo que se realiza en el hogar se ha transformado a lo largo de los años y durante las décadas más recientes de una manera más notable por factores



sociodemográficos, el acceso más extenso a los servicios urbanos y los cambios en los patrones de consumo, la adquisición de aparatos electrodomésticos, el uso de alimentos industrializados, entre otros. Con estos cambios también se han transformado las características y la calificación de las personas contratadas que realizan estas actividades, así como los cambios en las formas de contratación.<sup>v</sup>

La información estadística de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que levanta el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), relativa al último trimestre de 2006, reporta que la población ocupada en servicios domésticos, corresponde a cerca de dos millones de personas empleadas en el sector. Esta cifra corresponde al 4.6% del total nacional reportado, siendo el 90.8 % del mismo realizado por mujeres y el resto por hombres. En términos globales las mujeres ocupadas en este sector representan alrededor del 12% de la población femenina ocupada total.<sup>vi</sup>

Algunos datos nos muestran las características precarias que tiene este sector: La proporción de trabajadoras y trabajadores en general que obtienen hasta un salario mínimo es 13 %, y en el caso del llamado servicio doméstico, esta proporción es de más del doble, 32 %.

Por otra parte, la población de este sector laboral con niveles educativos de primaria o menos son casi el 70 % del total y sólo el 4 % de las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen escolaridad media superior y superior. Un dato preocupante es el que refiere que el 91 % de las trabajadoras y trabajadores del hogar no tienen acceso a las instituciones de salud.

Las estadísticas de INEGI muestran que el trabajo del hogar asalariado constituye la cuarta ocupación en la que se emplea una mayor proporción de mujeres, apenas un punto porcentual debajo de las oficinistas.<sup>vii</sup> La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral no ha diversificado radicalmente los espacios de su actividad económica. Siguen concentradas en las actividades más precarias, sujetas a relaciones de fuerte subordinación y

control, en entornos laborales caracterizados por la inseguridad y la violencia, como lo es el denominado servicio doméstico.

Los adelantos técnicos en el equipamiento de los hogares y el cambio en las pautas de la composición y organización de las familias no han tenido un impacto decisivo en el volumen de la participación de las mujeres en el sector. Lejos de disminuir, el número de mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar sigue acrecentándose paulatinamente año con año, como lo muestran las estadísticas de INEGI. Al analizar la publicación *Mujeres y Hombres en México* en sus ediciones 2003, 2004 y 2006, encontramos que la participación femenina en la ocupación creció en volumen año con año de 2001 a 2005, contrariamente a la participación masculina. Mientras que en 2001 se registraron 1, 491 842 mujeres como trabajadoras del hogar, en 2005 llegaron a emplearse 1, 632 601.

En estas estadísticas no hay que olvidar que la ocupación que se registra es la principal, por lo que se desconoce la cifra real de mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar de manera ocasional, motivadas por conflictos económicos coyunturales, o las que combinan esta ocupación con otras, como las de obreras en la maquila. En los estados fronterizos es usual que las operadoras de la maquila incursionen en el denominado servicio doméstico de manera recurrente, cuando son despedidas ante los recortes de personal o se les dificulta en ciertos momentos conciliar trabajo doméstico y extradoméstico. Este panorama nos muestra la relevancia que tiene la ocupación como alternativa de empleo para un sector cada vez más variado de mujeres. Mucho falta por investigar en cuanto a la composición socioeconómica, por edad o étnica de la población que labora en la ocupación. En ella podemos encontrar una gran diversidad de trabajadoras, de acuerdo a las condiciones de los mercados laborales regionales; incluso mujeres de estratos socioeconómicos medio, de edad madura sobre todo, que se ven empujadas a emplearse en el llamado servicio doméstico al no encontrar empleo en otra ocupación más prestigiada y de mejor remuneración por las culturas discriminatorias imperantes.

Este complejo y dinámico sector se enfrenta con una regulación laboral que necesita transformarse para tutelar los derechos de mujeres y hombres que trabajan en este sector.

La actual regulación con relación a la jornada de trabajo es imprecisa en cuanto al tiempo de duración de la jornada y con ello deja una laguna jurídica que propicia que la jornada se prolongue, sin pago de horas extras. Lo único que reglamenta la Ley es que se otorgue un tiempo de “reposo suficiente”, dando lugar a largas jornadas de trabajo sin límite ante el gran número de tareas que se realizan en los hogares, Por lo anterior, es urgente reglamentar de manera específica la jornada laboral legal y asegurar el derecho al tiempo de descanso y el pago de horas extras.

Las formas en que se realiza y se contrata el trabajo asalariado del hogar al no estar reglamentadas propician la sobreexplotación del trabajo. Actualmente en el mercado de trabajo se han establecido con mayor regularidad las modalidades: De planta y De salida diaria; por lo que deben quedar plasmadas en la ley

La regulación salarial en la legislación actual establece que una parte del salario se compondrá de la alimentación y habitación, en el caso del servicio de planta, y que se estimarán equivalentes al 50% del salario en efectivo. Esto se presta en la práctica a que cada patrón o patrona fije el salario en efectivo que más le convenga de acuerdo al valor que le quiera dar al salario en especie. Las trabajadoras y trabajadores del hogar exigen el derecho a un salario justo y su pago en efectivo, que asegure un nivel de vida digna

El acceso a la seguridad social es un derecho plasmado en la Constitución Mexicana a la que las trabajadoras y trabajadores del hogar no tienen acceso debido a que en la normatividad que regula las relaciones de trabajo en este sector no existe obligatoriedad del régimen de seguridad social, dejando en completa indefensión a la trabajadora o el trabajador del hogar.

El trato discriminatorio hacia las trabajadoras y trabajadores del hogar es uno de los aspectos mas denunciados por las mujeres y hombres de las

organizaciones que agrupan a este sector. Las formas de discriminación son múltiples y abarcan distintos motivos: la discriminación por la pertenencia a un grupo indígena, por el uso de su lengua y vestido tradicional; la discriminación de género, en la que las mujeres enfrentan abuso y hostigamiento sexual por parte de los integrantes masculinos del hogar y los despidos por embarazo son más frecuentes que en otros sectores de trabajadoras por la inexistencia de medidas legales de protección. Estos aspectos se incluyen en las obligaciones y prohibiciones del patrón o patrona de la presente iniciativa.

No existe reglamentación alguna sobre medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos y accidentes de trabajo en el hogar, siendo que el uso de productos químicos altamente tóxicos, así como los electrodomésticos utilizados sin capacitación y medidas de protección adecuadas son altamente peligrosos.

La dificultad de reglamentación no debe ser excusa para abordar una urgente modificación de la actual legislación, ya que da lugar a numerosas formas de discriminación hacia las mujeres y hombres que trabajan en este sector.

Es necesario incorporar en la reglamentación las sanciones necesarias para obligar al cumplimiento de lo estipulado en este Capítulo. La mayor dificultad es el cumplimiento de la Ley, por ello es muy importante establecer mecanismos que permitan proteger a las trabajadoras y trabajadores por medio de las autoridades laborales para que sean éstas las que permanentemente verifiquen el cumplimiento de la Ley.

La iniciativa es resultado de un proceso amplio de discusión y consenso, con las organizaciones de trabajadoras del hogar que han dado una larga lucha para que sus derechos laborales sean tutelados por la legislación laboral y contar así con un instrumento legal con el cual combatir las múltiples discriminaciones que enfrentan.

En este proceso y en la construcción de esta iniciativa participaron: el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A .C (CACEH); el Centro

de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA); el Colectivo Atabal, A.C.; el Grupo LA ESPERANZA, y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C.

Por todo lo expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se REFORMAN el nombre del Capítulo XIII y los artículos 331; 332, primer Párrafo; 333; 334; 335; 336; 337; 338; 339;340, primer Párrafo; 342; 343; y 998; y se ADICIONAN los artículos 331 A y 331 B; 337, fracciones III, IV, V , VI, VII, VIII 337 A; 343 A; 343 B; 343 C; 343 D, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

## **TÍTULO SEXTO**

### **CAPÍTULO XIII**

#### **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR**

**Artículo 331.-** Es trabajo del hogar aquel que se realiza por un salario en el hogar de una persona o familia en actividades de aseo, asistencia, y otras relacionadas con las necesidades del hogar.

Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes realizan, mediante un salario, las actividades descritas en el párrafo anterior. Se excluyen de este trabajo las actividades económicas o profesionales de la patrona o el patrón.

**Artículo 331 A.-** Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tendrán derecho a la jornada legal, un salario remunerador, pago de tiempo extra, dos días de descanso semanal y a los días de descanso obligatorio previstos en esta Ley, vacaciones, prima vacacional, derecho a la indemnización por despido injustificado, prima de antigüedad, derechos colectivos y, demás establecidos en esta Ley, en un plano de igualdad, en lo que no contravengan las disposiciones de este Capítulo.

**Artículo 331 B.-** El trabajo del hogar podrá adoptar entre otras, las siguientes modalidades:

- I. De planta, en cuyo caso la trabajadora y el trabajador reside en el mismo lugar donde desempeña su trabajo.
- II. De salida diaria, cuando la trabajadora y el trabajador tengan su domicilio en un lugar distinto de aquel donde se desempeñen.

**Artículo 332.-** No son considerados trabajadoras y trabajadores del hogar y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I.....

II.....

**Artículo 333.-** La jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos previstos en esta Ley. Las trabajadoras y los trabajadores con el patrón y la patrona podrán pactar la distribución de las horas de trabajo.

La trabajadora y el trabajador del hogar con modalidad de planta, una vez cumplida su jornada legal, podrá disfrutar de las horas restantes de cada día, de acuerdo a sus intereses.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada legal, serán computadas y pagadas como tiempo extraordinario.

**Artículo 334.-** Si además del salario en dinero, la trabajadora y el trabajador recibe del patrón o la patrona, habitación o alimentación, para todos los efectos legales, se estimará aumentado su salario en un 25%. En caso de que reciban las dos prestaciones, se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

**Artículo 335.-** El salario mínimo profesional para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, no podrá ser inferior a cinco salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.

**Artículo 336.-** Además de lo señalado en el artículo anterior, la trabajadora y el trabajador del hogar tendrán derecho a un salario remunerador, por lo que en su determinación con el patrón o la patrona deberá considerarse el tamaño del lugar donde se labora, el número de personas a atender, la modalidad bajo la cual desempeñan su trabajo, el nivel de especialización y responsabilidad, entre otros. En caso de desacuerdo resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 337.-** Las patronas y patrones, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Garantizar a la trabajadora y el trabajador el debido respeto, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; crear un ambiente sano, libre de riesgos y de violencia y abstenerse de ejercer abuso y hostigamiento sexual; según lo establecido en el capítulo II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- II. Proporcionar a la trabajadora y el trabajador de planta, habitación cómoda, higiénica y segura, así como una alimentación nutritiva y suficiente. En caso de existir acuerdo entre las partes a este respecto, también se les proporcionarán habitación y alimentación a sus dependientes económicos;

- III. En el caso de la trabajadora y el trabajador de salida diaria, proporcionar el número de alimentos necesarios conforme a la distribución de las horas de trabajo y a las modalidades que alude el artículo 331 B, fracción II;
- IV. Proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora y el trabajador, considerando como mínimo dos mudas, o en su caso, dos conjuntos de uniformes al año;
- V. Aplicar medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos de trabajo, como son de manera enunciativa y no limitativa: entregar guantes, botas, cubre bocas y mandil de hule; no exponer a la trabajadora o trabajador a tareas de alto riesgo como el subir para alcanzar o limpiar objetos altos, o a cargar, mover o empujar objetos o muebles pesados sin contar con los instrumentos adecuados; proporcionar los instrumentos de trabajo y aparatos electrodomésticos en buen estado, debiendo conservar también en buenas condiciones las instalaciones de gas doméstico y eléctrico, dar capacitación sobre el uso de estos aparatos y acerca de productos químicos;
- VI. Otorgar el tiempo necesario y dar facilidades para la educación básica, además de contribuir con por lo menos siete días de salario para la compra de útiles en cada ciclo escolar;
- VII. Proporcionar a la trabajadora embarazada la protección que establezca esta ley y sus reglamentos; y
- VIII. Respetar la identidad cultural de la trabajadora y el trabajador indígena, su lengua, su ropa tradicional y la participación en sus actividades comunitarias en sus días de descanso, vacaciones o previo acuerdo con la patrona o patrón.

**Artículo 337 A.-** Queda prohibido a la patrona y patrón:

- I. Promover, incitar o tolerar prácticas que generen un ambiente laboral de violencia tales como: hostigamiento, abuso y violación sexual, según lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Su incumplimiento por parte de la patrona y patrón, familiares o terceros en el ámbito del hogar será causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo, con independencia de las demás sanciones que correspondan, incluida la penal. La autoridad respectiva deberá dar vista al Ministerio Público de dicha situación.
- II. Queda prohibida toda forma de discriminación, entendida como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto

impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las personas, según lo establecido en el Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- III. Impedir que la trabajadora y el trabajador indígena usen su ropa tradicional, su lengua o que participen en las actividades propias de su comunidad, conforme a lo establecido en la fracción VIII del artículo anterior
- IV. Exigir constancia o prueba de no gravidez para la contratación de la trabajadora; y
- V. Despedir a una trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido se presumirá injustificado.

**Artículo 338.-** La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a su inscripción al Seguro Social, conforme a lo que establezca la Ley Reglamentaria.

**Artículo 339.-** En caso de muerte, la patrona o patrón sufragarán los gastos de sepelio; así como de traslado de los restos mortales de la trabajadora y el trabajador a su comunidad de origen y, de los menores que hubieran dependido de ella o él.

En caso de accidente o enfermedad derivada de riesgos de trabajo, la patrona o patrón deberán cumplir la indemnización y demás disposiciones del Título Noveno de esta Ley. En el trabajo del hogar se presumirá siempre que el accidente o enfermedad deriva de un riesgo de trabajo.

**Artículo 340.-** La trabajadora y el trabajador del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:

**Artículo 341.-...**

**Artículo 342.-** La trabajadora y el trabajador del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la patrona o patrón, con ocho días de anticipación.

**Artículo 343.-** La patrona o patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; pagando la indemnización que corresponde de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV y 50, de esta Ley.

**Artículo 343 A.-** La patrona o patrón deberá registrar ante la Inspección del Trabajo todo contrato que celebren con la trabajadora y el trabajador del hogar. El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito so pena de una multa de 350 salarios mínimos. En caso de omisión, la trabajadora y el trabajador podrá solicitar la inscripción del contrato, teniéndose por cierta la fecha de inicio de la relación de trabajo afirmada por la trabajadora y el trabajador.



**Artículo 343 B.-** La patrona o patrón deberá cumplir con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. La Secretaría del Trabajo deberá desarrollar programas específicos al efecto.

**Artículo 343 C.-** Con el debido respeto a la intimidad de los hogares, la Inspección del Trabajo velará por el cumplimiento de los derechos de la trabajadora y el trabajador.

**Artículo 343 D.-** Cuando la trabajadora y el trabajador indígena sea parte en un procedimiento laboral tendrá derecho a contar con un traductor.

**Artículo 998.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, la patrona o patrón que incumpla cualquiera de las normas protectoras del trabajo del hogar, se le impondrá multa por el equivalente de 25 a 1500 veces el salario mínimo general.

Si la patrona o patrón contrata menores de catorce años para la prestación de estos servicios se le aplicará una multa de 1000 salarios mínimos.

## **T R A N S I T O R I O**

**ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Solicito que esta iniciativa se turne a Comisiones Unidas de Equidad y Género y de Trabajo y Previsión Social.**

**Dip. Rosario Ortiz Magallón**

**Palacio Legislativo de San Lázaro a de SEPTIEMBRE de 2007**

---

<sup>i</sup> Rincón Gallardo y Meltis, Gilberto, Presentación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. CONAPRED, 2006

<sup>ii</sup> IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LA MUJER En la Normativa de la OIT. Recopilación actualizada de Convenios y Recomendaciones. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid 1995.página 57

<sup>iii</sup> REFLEXIONES SOBRE EL TÍTULO VI. CAP. XIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Colectivo Atabal, A.C., con la colaboración del Lic. Gerardo González Peraza. Noviembre del 2002, México.

<sup>iv</sup> REFORMAS AL CAPITULO XIII "TRABAJADORES DOMÉSTICOS." Documento elaborado por: Expresión Cultural MIXE XAAM, A.C.; Grupo LA ESPERANZA, Grupo EL PORVENIR, Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A. C. (CATDA), Formación Indígena, A.C. Y ATABAL, A.C.

<sup>v</sup> Goldsmith Connelly Mary, DE SIRVIENTAS A EMPLEADAS DEL HOGAR REMUNERADAS, Departamento de Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. (Artículo en prensa en Marta Lamas, comp. *Miradas feministas sobre las mexicanas del Siglo XX*, México, D.F., Consejo Nacional de la Artes y Fondo de Cultura Económica)

<sup>vi</sup> INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2006

<sup>vii</sup> INEGI (2004), *Mujeres y Hombres en México*, INEGI, INMUJERES, México

---

*“El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”*

Colección estudios 2008  
del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

La edición estuvo a cargo de la Dirección General Adjunta de Estudios,  
Legislación y Políticas Públicas  
del CONAPRED