

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo

El trabajo en el siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas.

GT 15 – Conflictividad laboral, sindicalismo y movimientos sociales en América Latina en el siglo XXI

CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO: LEGISLACIÓN Y ARREGLOS PARTICULARES

Georgina Rojas y Mónica Toledo

Resumen:

Nuestro objetivo en este trabajo es doble: Por una parte, definir la especificidad de las relaciones laborales que se tejen al seno del ámbito doméstico, en virtud de que se trata de una relación salarial –por lo tanto, subordinada—pero se establece entre particulares y se desarrolla en el hogar de quien contrata el trabajo doméstico. Con base en esta peculiaridad, buscamos también examinar los tipos de conflictos que surgen, así como los márgenes de negociación que las trabajadoras tienen. Aunque utilizamos información secundaria derivada de estadísticas del empleo en México, la principal fuente es información cualitativa obtenida en campo, esto es, entrevistas a profundidad realizadas a trabajadoras domésticas en las ciudades de México y Tlaxcala. A partir de dicha información empírica, la principal contribución que intentamos hacer es una reflexión a la luz de la legislación vigente, qué tipo de derechos colectivos de las trabajadoras domésticas están contemplados ahí y qué tanto logran ellas en sus espacios de trabajo y en su negociación día a día.

CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO: LEGISLACIÓN Y
ARREGLOS PARTICULARES

Georgina Rojas y Mónica Toledo

Resumen largo

Tema de estudio y objetivo

Esta investigación se centra en el trabajo doméstico remunerado en México. En México los estudios que abordan las interacciones cotidianas entre empleadas domésticas y empleadoras son limitados, pues el debate se ha focalizado sobre todo en las condicionantes macro-estructurales como la clase y la pertenencia étnica que inciden en la configuración del mercado de trabajo. Poco se ha explorado sobre las relaciones puestas en marcha dentro de la relación laboral, así como de las interacciones que van más allá de lo contractual.

Nuestro objetivo en este trabajo es doble: Por una parte, definir la especificidad de las relaciones laborales que se tejen al seno del ámbito doméstico, en virtud de que se trata de una relación salarial –por lo tanto, subordinada—pero se establece entre particulares y se lleva a cabo en el hogar de quien contrata el trabajo doméstico. Con base en esta peculiaridad, buscamos también examinar los tipos de conflictos que surgen, así como los márgenes de negociación que las trabajadoras tienen.

El trabajo doméstico remunerado es aquella actividad laboral en la que se efectúan procesos de compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana. Es similar a otras relaciones laborales en la medida en que es una relación subordinada, que se efectúa a cambio de un salario, que genera obligaciones y derechos de ambos participantes de la relación laboral. Sin embargo, en esta actividad, el hogar como espacio íntimo y doméstico de unos, se convierte en espacio laboral de otros. Por tanto, las interacciones que ocurren dentro del espacio privado se dan entre actores sociales de distinta clase, que pueden pertenecer a diferente etnia e inclusive ostentar nacionalidad diferente, es decir, las interacciones ocurren entre actores con posiciones sociales asimétricas, donde la

proximidad física no significa que haya proximidad social, sino al revés: en el espacio doméstico la distancia social se evidencia, e incluso se exagera.

Desde nuestra perspectiva son dos las cualidades que fundamentalmente hacen al trabajo doméstico remunerado diferente a otros empleos: el espacio del trabajo y el tipo de tareas asignadas. De tal forma que las cualidades que lo particularizan son que el hogar se convierte en el ámbito donde tiene lugar una relación laboral, cuyas tareas están destinadas a “favorecer el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de una familia” (Jelin, 1998: 46) de una familia ajena a la trabajadora.

Estas características configuran las interacciones entre los participantes de la relación laboral, además que de ellas derivan otras cualidades que también revisaremos. Resalta el hecho de ser dos mujeres las que, en la mayoría de los casos, están implicadas en la relación laboral (debido a que el trabajo doméstico proviene de la división sexual del trabajo y por lo tanto, es una de las actividades más representativas de la segregación laboral por género). Las interacciones sociales entre los participantes en esta relación laboral, al igual que en otras relaciones empleado-patrón, se dan de forma asimétricas ya sea por clase, etnia o nacionalidad, sin embargo, la particularidad radica en que ocurren dentro de este espacio privado y debido a la cercanía, al nivel íntimo de las relaciones entre empleada-empleador, y al tipo de tareas encomendadas- sin negar las asimetrías sociales, los juegos de poder y la desigualdad- se pueden generar también relaciones afectivas.

Las cualidades descritas de esta actividad laboral aunadas a la falta de aplicación de una legislación —por lo demás, poco clara y poco difundida—generan escollos que solamente pueden ser remontados a través de la creación de arreglos particulares entre los participantes de esta peculiar relación laboral. Estos acuerdos implican la triangulación de procesos de negociación, confianza y dependencia.

Metodología

En este trabajo la estrategia metodológica seguida combina información secundaria con información cualitativa, si bien ésta es la más importante. Esto es, utilizamos información estadística principalmente para observar tendencias del trabajo doméstico en México, pero

privilegiamos la información cualitativa, dado que el objetivo es desentrañar las especificidades de la relación laboral establecida en el trabajo doméstico.

Para develar las interacciones que ocurren al interior de este empleo, la propuesta es integrar las voces de la empleada y la empleadora. No obstante, en este texto se incluye a las empleadas con el fin de mostrar, desde su perspectiva, los tipos de conflictos que se encuentran al desarrollar su trabajo y los márgenes de negociación que tienen frente a sus empleadoras.

El criterio de inclusión de las empleadas fue que trabajaran en el momento de la investigación o que hubieran trabajado como empleadas domésticas (no teniendo más de tres años sin ejercer esa actividad). Cabe aclarar que la modalidad de trabajo (de planta o de entrada por salida) no constituyó un filtro para la selección de las participantes pues se encontró que algunas mujeres han desarrollado ambas modalidades a lo largo de su trayectoria laboral. No obstante, se examinará cómo la modalidad de trabajo incide en las vulnerabilidades y en las capacidades para ampliar o reducir los márgenes de negociación frente a la empleadora.

Si bien la información fue captada en campo a través de diferentes herramientas, como observación participante, elaboración de genealogías o el diario de campo, la principal fuente de información utilizada son entrevistas semi-estructuradas y a profundidad a 32 empleadas domésticas.

El análisis de la información se apega a las propuestas de la Teoría Fundamentada (*grounded theory*), la cual tiene como premisa básica hallar teoría en los datos, es decir, crear conceptos y teorías a partir de los datos recolectados en el campo y no del marco teórico construido a priori ¹ (Atkinson, 2003).

La propuesta seguida para la ordenación y codificación de los datos obtenidos en trabajo de campo proviene de Auerbach y Silverstein (2003). La propuesta de estos autores es desarrollar teoría a partir de la transcripción de las entrevistas, así como de otras fuentes provenientes de trabajo de campo, utilizando la codificación. Este procedimiento permite la

¹ Para algunos representantes de esta perspectiva la teoría es una descripción de un patrón que se encuentran en los datos (Auerbach y Silverstein, 2003: 31)

organización de las transcripciones en un *corpus* en el que se deben descubrir patrones, en este proceso se debe distinguir entre las preocupaciones del investigador y las preocupaciones de los informantes. Esta distinción permite la clasificación *etic*, visión del investigador, y la *emic*, visión del actor social, es decir la interpretación del sujeto (Pelto, 1993). Auerbach y Silverstein (2003) proponen integrar las problemáticas de los informantes aunque éstas no sean las del investigador, por lo cual el trabajo de investigación cualitativa requiere cierta flexibilidad.

Respecto de los lugares donde se realizó el trabajo de campo, en la investigación la Ciudad de México fue tomada como un marco de referencia para poder analizar Tlaxcala, pues en esta ciudad no se cuenta con ningún trabajo acerca del empleo doméstico en la región y, en cambio, en México se ha privilegiado el estudio del trabajo doméstico en las grandes urbes.

Resultados esperados

A partir de la información empírica recabada en campo, la principal contribución que intentamos hacer estriba en una reflexión a la luz de la legislación vigente, qué tipo de derechos colectivos de las trabajadoras domésticas están contemplados ahí y qué tanto logran ellas en sus espacios de trabajo y en su negociación día a día.

En México el trabajo doméstico está regulado por la Ley Federal del Trabajo bajo el Título Sexto “Trabajos especiales”². Un trabajador doméstico es aquel que realiza una labor de aseo, asistencia, y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia (Artículo 331, Ley Federal del Trabajo). La ley establece que las tareas se deben realizar en relación con el hogar, ya sea través de trabajos físicos o manuales e intelectuales

² Diversas organizaciones de la sociedad civil y algunas instituciones como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) han señalado que en la Ley Federal del Trabajo la discriminación se expresa al limitar, excluir y negar derechos humanos laborales a los trabajadores domésticos. En la primera, el capítulo xiii relativo al “Trabajo doméstico” sólo considera el derecho al descanso, al salario, a la alimentación, a llevar a cabo sus labores en un local cómodo e higiénico y a la indemnización. Se excluyen por disposición expresa de la ley el derecho a la vivienda y a la reinstalación, además, no se establece nada sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y la equidad de género (CONAPRED, 2010).

inherentes a la persona del empleador o a sus familiares (extensible a los invitados). Los artículos que refieren al trabajo doméstico que regulan esta actividad incluyen: la definición anteriormente aludida, quiénes quedan al margen³, así como una serie de derechos y obligaciones establecidos entre trabajadores y empleadores.

Algunos de los artículos abordan las condiciones de salubridad y de buen trato a que los trabajadores tienen como derechos mínimos, así como las obligaciones de los trabajadores de “guardar al patrón, a su familia, y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto, así como poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa” (Artículo 140). En el texto buscamos hacer un análisis de las implicaciones de la ley, por ejemplo, la redacción de los artículos sugiere que se trata de la modalidad del trabajo doméstico “de planta” es decir, de trabajadores que cohabitan con los patrones y surgen preguntas de la especificidad del trabajo conocido como “de entrada por salida”.

Asimismo, buscamos examinar ciertas ambigüedades a que la redacción de la ley puede dar lugar. Es decir, si bien existen derechos contemplados en la ley para los trabajadores domésticos –aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, cuestiones relativas a la maternidad, antigüedad—igualmente aplicables para otros trabajadores, destaca la discrecionalidad que desde la misma ley se permite.

Un elemento central que emana tanto de la falta de aplicación de la ley, como de los preceptos de ella, es la cuestión de la voluntariedad en la asignación de obligaciones de los patrones. Esto cobra sentido en las prácticas cotidianas y tiene que ver con la construcción de las empleadas acerca de “la suerte de toparse con buenas personas”. Es decir, los derechos son asignados por la “bondad” o “benevolencia” de los empleadores.

³ No son trabajadores domésticos: las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, y los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas (Artículo 332).

Uno de los mayores retos de la aplicación de la ley es, tal vez, el desconocimiento de la misma. En el trabajo de campo se encontró que ninguna de las entrevistadas conocía la ley, jamás había escuchado sobre sus derechos y obligaciones. Sin embargo, resulta aún más significativo el hecho de que no se asuman como sujetos de derecho: “Somos domésticas, qué derecho podemos tener”, como aseguró una de las empleadas entrevistadas.

La organización colectiva de estas trabajadoras se dificulta desde ahí, pero también operan en contra de esa posible organización otros factores como el hecho de que no hay un patrón del colectivo, sino que cada empleadora tiene un patrón distinto que está en su espacio privado. De esta misma forma la idea de pertenecer a un sindicato es desdeñada por las mismas trabajadoras, lo cual tiene que ver con las percepciones negativas que se han construido sobre estas organizaciones gremiales; igualmente, les parece inaceptable que, para tener un sindicato tengan que pagar cuotas pues, si su salario es de por sí bajo, un descuento “sería peor”, como enfatizó otra empleadora. Un elemento adicional que tiene que ver con no sentirse sujeto de derecho, es la dificultad para crear una identidad laboral, debido a la estigmatización del trabajo doméstico.

El Estado, más que ser un árbitro y ejecutor de la ley, es mero observador, lo que hace necesario el surgimiento de arreglos entre particulares que den continuidad a la relación laboral. Los arreglos a los que llegan las participantes en esta relación laboral son particulares en diferente sentido. Por una parte, son peculiares porque, como ya mencionamos, es una relación laboral que se establece al interior del hogar de los individuos para quienes se trabaja, los empleadores, y también es peculiar porque se establece generalmente entre mujeres. Por otra parte, son arreglos “informales” porque la legislación laboral existente no se aplica o se hace discrecionalmente porque depende de la buena voluntad de la empleadora y la capacidad de negociación de la empleada.

Las interacciones surgidas a partir de la relación laboral entre empleada y empleadora ocurren en contextos de desigualdades y asimetrías, sin embargo, esto ocurre también en otras relaciones laborales en las que haya trabajadores subordinados —es decir, una relación de trabajo asalariado—, motivo por el cual para esta investigación resulta relevante el hogar como espacio laboral y las tareas asignadas a la trabajadora al interior del

mismo. Una de las premisas de la presente investigación es que esta relación laboral no es meramente económica. En ella se dan relaciones de poder, dominación, conflictos de intereses, desavenencias, desacuerdos, pero también afinidades, solidaridades, incluso afectos. Sin embargo, enfatizar el aspecto afectivo (o la dependencia afectiva) como el elemento que permite la continuación en la relación laboral, es ver sólo una parte de la historia porque limita la interpretación de los procesos que se ponen en juego dentro de esta relación. Las interacciones son ambiguas: afectivas y conflictivas, de interacción cotidiana pero al mismo tiempo de límites fijos en lo que refiere a la distancia social, contractuales y emocionales.

Entonces, la necesidad económica de las trabajadoras (Gálvez y Todaro, 1993)⁴ y la posible afectividad surgida de la interacción, son factores que influyen en el mantenimiento de la relación laboral. Es necesario destacar que el acuerdo implícito es un elemento que permite a la relación laboral entre empleada y empleadora mantenerse y prolongarse. Este acuerdo surge ante la ausencia de contratos y se da como un arreglo pocas veces enunciado de forma verbal o escrita, pues su eje está anclado en la confianza, cuyas dimensiones son difíciles de precisar entre dos personas que comienzan a establecer una relación laboral asimétrica. Para entender el papel que juega la confianza y cómo opera en las relaciones laborales asimétricas es necesario entenderla como un aval y un atributo de relaciones sociales. Como un aval o recomendación porque permite a las empleadoras reducir sus riesgos y desconfianza en la contratación, pues la contratada es recomendada por una agente cercano a ésta, lo cual reduce un importante terreno la incertidumbre. La confianza como un atributo de relaciones sociales consiste en el establecimiento de cooperación entre ambas partes, es decir, empleada y empleadora. Pero es importante destacar que la confianza vista como un atributo de relaciones sociales tiene límites, los cuales están marcados por el distanciamiento y la desigualdad que las empleadas y las empleadoras construyen entre ellas cotidianamente de forma simbólica o fáctica.

⁴ Por ejemplo, Gálvez y Todaro (1993) apuntan que el trabajo doméstico remunerado es un trabajo en el que la noción de vocación no existe y que se realiza básicamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso.

En esta presentación exploramos cuáles son los procesos y circunstancias que se conjuntan para que una empleada tenga capacidad de negociar, es decir quiénes, cuándo y qué pueden negociar a partir de la conjunción de la modalidad laboral⁵ (de planta, entrada por salida), el tiempo de duración en la relación laboral, el tipo de trabajo que realice (limpieza o cuidado de niños) y la inserción en redes sociales. Examinaremos los tratos, pactos o acuerdos que establecen las empleadas domésticas, en elementos como el salario, el horario y días de trabajo, tareas asignadas, vacaciones, atención médica. Reconocemos las acciones y de capacidades de estos actores sociales, así como los márgenes que para estas acciones impone la estructura social.

Bibliografía

ATKINSON, PAUL (2003) *Key themes in qualitative research. Continuities and change*, Altamira Press, Oxford, Reino Unido.

AUERBACH, CARL F. Y LOUISE B. SILVERSTEIN (2003) *Qualitative Data. An Introduction to Coding and Analysis*, NY: New York University Press,

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2011) *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México: resultados sobre trabajadoras domésticas*, Enadis 2010, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación/ONU Mujeres, OIT, México, 2011.

GÁLVEZ THELMA Y ROSALBA TODARO (1993) “Trabajo asalariado en Chile: no es un trabajo como otros”, en: Chaney, Elsa y Mary García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 269-280

JELIN, ELIZABETH, (1998), *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Argentina-México, Fondo de Cultura Económica

Ley Federal del Trabajo (2010) Edición Revisada por Miguel Borrel Navarro, editorial SISTA, México

PELTO, PERTTI J. (1993) *Anthropological research. The structure of inquiry*, Second edition, NY, Cambridge University Press.

⁵ Las cualidades que hacen del trabajo doméstico remunerado de planta un nicho laboral con mayor susceptibilidad de ser un espacio de dominación y control total sobre la empleada han sido ampliamente abordadas. Al vivir en el lugar donde trabaja, la empleada está colocada en una posición de mayor vulnerabilidad y con menores márgenes de negociación que las empleadas que trabajan de entrada por salida o por agenda.

