

Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey

Séverine Durin*

CIESAS-PROGRAMA NORESTE

En el área metropolitana de Monterrey (AMM), el servicio doméstico de planta es desempeñado en su inmensa mayoría por jóvenes migrantes e indígenas, quienes constituyen un sector especialmente vulnerable, además de ser objeto de prácticas discriminatorias que contribuyen a restarles derechos. A través de un estudio de caso, se ponen de manifiesto las tensiones entre valores democráticos y jerárquicos en México, y las dificultades para asegurar la vigencia de los derechos humanos laborales de las empleadas domésticas.

(Servicio doméstico, discriminación, Monterrey)

PROBLEMÁTICA

En este artículo se analiza la situación de las empleadas domésticas, quienes residen en la vivienda de sus patrones en el área metropolitana de Monterrey (AMM).¹ La tesis que se sostiene es que el *servicio doméstico de planta* está siendo desempeñado en su inmensa mayoría por jóvenes migrantes e indígenas, quienes constituyen un sector especialmente vulnerable y son objeto de prácticas discriminatorias que contribuyen a restarles derechos. Ejemplo de ello es la propuesta de institucionalizar el control de sus datos personales por parte del municipio de San Pedro Garza García durante la

* durin@ciesasnoreste.com.mx

¹ Incluye los nueve municipios de Monterrey, San Nicolás de los Garza, General Escobedo, Apodaca, Juárez, Guadalupe, San Pedro Garza García, Santa Catarina y Villa de García.

administración del alcalde Mauricio Fernández (2009-2012). Esta iniciativa es violatoria de sus derechos humanos. Con base en una amplia experiencia de investigación con indígenas en el AMM (Durin 2008), especialmente con mujeres (Durin 2009), la realización de observación participante, entrevistas a patronas y empleadas domésticas entre los años 2009 y 2012, en este artículo se analiza su condición a la luz de esta propuesta de política pública y de las reacciones que ésta ha suscitado.

Este análisis nos permitirá discutir, más allá de la situación del servicio doméstico de planta en el AMM, las tensiones entre ideales democráticos e igualitarios—de los cuales forman parte los procesos globales de regulación del servicio doméstico— y valores que enfatizan las diferencias de estatus y la jerarquía como principio organizador de la vida social. Louis Dumont (1966), apoyándose en Alexis de Tocqueville, subrayó que el individualismo es de origen democrático, mientras que el principio jerárquico es característico de sociedades donde las personas ocupan posiciones de acuerdo con su rango. Se propone, entonces, que la situación del servicio doméstico de planta en México encierra tensiones entre valores democráticos y jerárquicos, y su análisis nos permite entender las dificultades para asegurar la vigencia de los derechos humanos laborales de las empleadas domésticas.

El servicio doméstico de planta en México

El servicio doméstico en México se ha estado reestructurando a lo largo del siglo xx a consecuencia de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, la baja del número de hijos, entre otros cambios ocurridos que favorecieron el decrecimiento del servicio doméstico en su modalidad de planta (Goldsmith 2007, 287). Hoy en día, en el servicio doméstico de planta se ocupan menos de 12% de los trabajadores domésticos (Conapred 2011). Éstos constituyen una realidad inocultable y, ciertamente, su condición es muy distinta a la de aquellos empleados por horas, quienes están al servicio de varios empleadores y regresan a su casa una vez terminada su jornada laboral.

El servicio doméstico en su modalidad de planta nos interesa en la medida que plantea retos a las sociedades que se reclaman democráticas. Como bien lo señala Dominique Vidal, con base en el análisis del caso de Brasil, el reto es triple.

En primer lugar, este tipo de empleo remite al tiempo de los vínculos de dependencia personal que contradice el ideal del trabajador libre, que sólo se compromete en relaciones contractuales. Aunque en las sociedades contemporáneas todos concuerdan en la necesidad de los servicios domésticos, no logran abandonar una dimensión de servidumbre. En segundo lugar, suelen realizarlos esencialmente mujeres y por lo tanto van en contra de las modernas ideas de igualdad de los sexos, al mismo tiempo que corroboran la representación tradicional de una “naturaleza femenina” predispuesta a la realización de las tareas domésticas. Por fin, estos trabajos los realizan mujeres que proceden de grupos caracterizados por su etnicidad, su situación de inmigrados o pertenecientes a minorías étnicas (Vidal 2010, 37).

Los sujetos de este análisis son mayormente mujeres y se les nombra coloquialmente mediante términos que sugieren su implícita subordinación: las antes llamadas “criadas” ahora son “muchachas”. Lavan, planchan, cocinan, cuidan niños, pasean perros y conversan. Discretas, como lo requiere su función, están disponibles para atender las necesidades de las familias empleadoras. En su gran mayoría proceden de zonas rurales y marginadas del país, y muchas son indígenas (Conapred 2011). Desde temprana edad, algunas aún niñas, éstas se hacen cargo de su manutención trabajando “en casa”, como suelen decir. Por las tareas de limpieza y cuidados realizados en un hogar ajeno, reciben una remuneración monetaria y prestaciones en especie (hospedaje y alimentación). Mientras unas son ahorrativas y envían remesas a su familia, otras descubren las bondades de tener un ingreso y ser joven en la ciudad: se compran ropa, salen a bailar y se enamoran. Cuando se embarazan o casan, muchas dejan de trabajar y, años después, pasan a emplearse por horas (Díaz 2009; Durin 2009).

Con base en el caso del AMM, mostraré que se trata de un sector especialmente vulnerable por su condición étnica, su edad, género, condición de migrante, entre otros factores. La discriminación, en

relación con la etnicidad y el racismo, constituye el andamiaje conceptual de este análisis. Tras su exposición, se presenta la situación de los indígenas en el AMM, se profundiza en la discriminación en su contra, y se explica el carácter etnizado y estigmatizado del servicio doméstico de planta. Posteriormente se analizan los intentos de controlar su información personal a través de una política pública en el municipio más rico del AMM, las reacciones que ésta medida provocó, para finalmente discutir lo que esta iniciativa revela acerca de las tensiones entre procesos de democratización y la vigencia de valores jerárquicos.

Metodología

La información que se analiza es producto del trabajo de campo realizado a lo largo de tres años desde 2009 en el marco del proyecto de investigación titulado “Trabajo doméstico, género y etnicidad. Un análisis comparativo a partir del caso de las empleadas del hogar indígenas en Monterrey” y financiado por el Conacyt.² Éste es la continuación de dos proyectos de investigación sobre los indígenas en el AMM, cuyos principales productos evidenciaron la primacía del servicio doméstico entre las indígenas (Durin 2008, 2009). En esta nueva etapa, el trabajo de campo incluyó la realización de entrevistas a 7 mujeres que contratan personal de planta, a 3 personas que se dedican a la colocación, a más de una veintena de empleadas domésticas de planta y a cinco trabajadores domésticos varones. Además, se visitaron dos comunidades de origen de las migrantes indígenas (Veracruz e Hidalgo) y durante un año se llevó a cabo un taller en un albergue para mujeres embarazadas desamparadas, entre quienes sobresalen empleadas domésticas de planta (Durin 2011). Conforme los preceptos de la observación participante, se redactaron las interacciones sostenidas con los distintos actores en diarios de campo, incluyendo situaciones cotidianas que me involucraron, por contar entre mis amistades a mujeres quienes emplean trabajadoras de planta. Finalmente, para construir los datos sociodemográ-

² Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

ficos, se recurrieron a las bases de datos del INEGI³, por ejemplo, los microdatos del XIII Censo de población y vivienda (INEGI 2010a).

DISCRIMINACIÓN, ETNICIDAD Y RACISMO

La discriminación y la etnicidad nos remiten a representaciones acerca de la diferencia, las cuales sirven para justificar mecanismos de exclusión y favorecen la perpetuación de la desigualdad entre grupos sociales. De acuerdo con Parella, la discriminación no es el resultado de las diferencias entre las personas, sino de los mecanismos de exclusión asociados a estas diferencias. Éstos se mueven en un doble plano, material o simbólico, de modo que engloban tanto las prácticas discriminantes como las actitudes y discursos que las legitiman (2003, 17). Así, según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la discriminación favorece la pérdida de derechos, la desigualdad para acceder a ellos, y orilla al aislamiento.⁴ En el caso que nos ocupa, mostraré que se pretendió institucionalizar un mecanismo de exclusión en contra de las y los trabajadores domésticos de San Pedro Garza García, en el AMM, lo cual revela la discriminación imperante hacia quienes se desenvuelven como tales, y son mayormente jóvenes mujeres indígenas y migrantes.

Por ser principalmente indígenas, es pertinente atender la cuestión de la etnicidad y del racismo. La etnicidad es una forma de categorizar las relaciones sociales entre grupos que forman parte de una misma economía política y ocupan posiciones asimétricas, o desiguales, en su seno (Comaroff 2006). Las diferencias culturales que son asociadas a los grupos étnicos estructuran fronteras entre éstos, así como ideas y prácticas sobre qué es lo propio y lo ajeno (Barth 1976; Bonfil 1999). La etnicidad es producto de una construcción histórica y la forma en que se experimenta varía de acuerdo con el lugar que se ocupa en la sociedad. Se acompaña de representaciones que explican la desigual distribución de poder material,

³ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

⁴ www.conapred.org.mx

político y social en virtud de la pertenencia a un grupo: se naturaliza la desigualdad y se tiende a considerarla como un legado primordial (Comaroff 2006).

En la selección de atributos sobre la identidad, algunos sirven para desacreditar a los Otros y se vuelven estigmas (Goffman 2003), y esto es especialmente cierto en relación con el color de la piel, un rasgo físico que es usado para definir colectivos frente a otros, y es motivo de discriminación. Por mucho tiempo ha sido tabú hablar de racismo en México, no obstante en años recientes se han multiplicado los estudios al respecto (Castellanos 2003, 2008; Cejas 2004; Urías 2007; Van Dijk 2003, 2007; Navarro y Vélez-Ibáñez 2010).

Los pueblos indígenas de México han sido subyugados por la Corona española y en los siguientes regímenes han sido objeto de estigmatización y discriminación, por ejemplo, al ser considerados “atrasados”. Mientras en el siglo XIX se alentó el mestizaje con la raza blanca a través de políticas migratorias, a partir de los veinte del siglo XX se planteó formar una sociedad integrada por ciudadanos racialmente homogéneos, físicamente sanos y moralmente regenerados (Urías 2007, 16), se trataba pues de crear un “hombre nuevo”. Si bien estas ideas se matizaron en las décadas posteriores, la política indigenista del Estado mexicano se abocó por años a conducir el proceso de aculturación, asumiendo que las culturas indígenas llegarían a desaparecer. A partir de las críticas formuladas en su contra en los sesenta, y con el advenimiento de los movimientos indígenas, cuya máxima expresión fue la rebelión zapatista en los noventa, se reprobó el asedio a las culturas indígenas y se criticó el modelo de desarrollo. Pese a ello, hoy en día, los indígenas siguen siendo vistos como “atrasados” por cuestiones inherentes a sus características raciales (Conapred, 2005). Cuando migran en su propio país, es común que se les extranjerice (París Pombo, 2003, 176).

Más allá de la etnicidad y del racismo, los trabajadores domésticos suelen ser mujeres, jóvenes y migrantes, y como tales son vulnerables a la discriminación. Uno de los efectos de la discriminación consiste en restar derechos y limitar el acceso a ciertos servicios, empleos, etc. Así, las mujeres reciben una paga menor por un trabajo de igual calificación que un hombre, son menos representadas entre

los directivos mientras son mayoría entre quienes realizan trabajos menos prestigiados, menos pagados y con pocas prestaciones. Esta segregación laboral que actúa en contra de las mujeres (De Oliveira y Ariza 2000), es especialmente evidente en el caso del servicio doméstico. Éste muchas veces ni siquiera asciende a la categoría de “trabajo”, ya que se asume que no requiere de preparación y que las mujeres lo saben hacer por naturaleza, además de estar asociado con la suciedad (Anderson 2006). Los migrantes, como las mujeres, se insertan en empleos mal remunerados, con nulas o escasas prestaciones, que suelen ser estigmatizados, como el servicio doméstico. Éste es un nicho laboral de las migrantes (Durin 2010a). Con base en un estudio de caso, mostraré que las trabajadoras domésticas de planta son especialmente vulnerables a la discriminación por su condición de género, etnia, migración, e incluso por su edad.

EL SERVICIO DOMÉSTICO: UN NICHU LABORAL ETNIZADO Y PRIVADO DE DERECHOS

En México, el trabajo doméstico remunerado, o servicio doméstico, constituye una ocupación netamente feminizada, y según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 9 de cada 10 empleados domésticos son mujeres (INEGI 2010b). La carencia de derechos laborales de este importante sector de la población económicamente activa femenina,⁵ se arraiga en concepciones que desvalorizan las labores femeninas y ubica los trabajos reproductivos por debajo de los trabajos productivos. La legislación en materia de trabajadores domésticos ha sido elaborada en 1931 y sigue vigente. En la Ley Federal del Trabajo (LFT), los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y de sus empleadores se exponen en un apartado especial, dentro de la categoría de “trabajadores especiales”, lo cual instituye una diferencia entre éstos trabajadores en relación con el resto. Además, los derechos enunciados en los artículos 331 a 339 son imprecisos, por ejemplo, en términos de jornada laboral,

⁵ Ésta era la sexta ocupación desempeñada por las mexicanas en 2010, las que representan casi 11% de la población económicamente activa femenina (ENOE 2010).

ya que solo se dispone que “los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche”,⁶ sin que se aclare el número de horas para trabajar y descansar. Asimismo, no establece la obligación del empleador de registrar al trabajador doméstico en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino de proporcionarle asistencia médica en caso de enfermedad, mientras no sea crónica y se recupere el trabajador. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), para la totalidad de las trabajadoras del hogar (mas no únicamente las que se emplean de planta), una tercera parte de éstas señala que su principal problema es el sueldo bajo, seguido por abusos, maltrato, humillación y discriminación. 44.7% no tiene horario fijo, 37.9% no tiene derecho a usar el teléfono, 46.5% no recibe aguinaldo, a 61% no se le dan vacaciones y 87% no tiene seguro médico (Conapred 2010). Se trata ni más ni menos que un nicho laboral para poblaciones vulnerables y privadas de derechos.

Como señalamos anteriormente, existen dos modalidades de servicio doméstico, por horas y de planta, en una misma proporción que en el nivel nacional, en el AMM los trabajadores domésticos de planta representan 12% del total de trabajadores domésticos (INEGI 2010a). Ahora bien, la modalidad de planta es más común entre “las trabajadoras migrantes indígenas que por primera vez se insertan al empleo en las ciudades, ahorrándose de este modo gastos de hospedaje y alimentación” (Conapred 2011). En el AMM, la segregación ocupacional de los indígenas es muy importante, y para el año 2010, mientras 2.46% de la población económicamente activa (PEA) se empleaba en el servicio doméstico, 22.48% de los indígenas económicamente activos (PEAI) se ocupaban como trabajadores domésticos (INEGI 2010a). El servicio doméstico es, con una asombrosa mayoría, el empleo más desempeñado entre los indígenas, especialmente entre las mujeres: 80% de las indígenas se ocupaban como trabajadoras domésticas en el año 2000 (Durin 2009) y 58% en el año 2010 (INEGI 2010a). Esto significa que las indígenas tie-

⁶ Ley federal del trabajo, <http://www.cem.itesm.mx/derecho/nlegislacion/federal/133/357.htm> consultada el 24 de noviembre de 2011.

nen escasas opciones laborales, que la segregación ocupacional es altísima, y que el servicio doméstico es un *nicho laboral etnizado*.

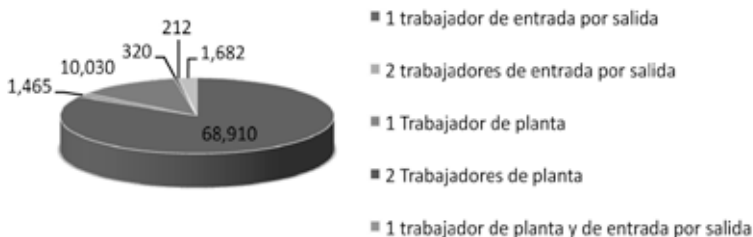
En el año 2010, 28.11% de los trabajadores domésticos de planta en el AMM declaró ser hablante de lengua indígena (INEGI 2010a). Ahora bien, este porcentaje es inferior al real, puesto que a la hora del censo muchos indígenas no reconocen hablar una lengua indígena por la discriminación imperante en el medio urbano. En mi trabajo de campo, he encontrado que la inmensa mayoría de las trabajadoras domésticas de planta procede de pueblos indígenas, algunas de hecho no hablan ya la lengua del grupo y en contadas ocasiones tuve referencias de jóvenes no indígenas oriundas de pueblos de Zacatecas y Veracruz trabajando de planta. Además, entrevisté a tres agentes de colocación, quienes me confirmaron que 90% de las trabajadoras domésticas de planta son indígenas.

Un dato que refuerza este argumento es el estado de nacimiento de las trabajadoras domésticas de planta. 70% nacieron en San Luis Potosí, Veracruz e Hidalgo —estados en los que se encuentra la Huasteca, principal región indígena expulsora de migrantes hacia Nuevo León (Durin 2008)—; 6.77% en Zacatecas y 4.47% en Tamaulipas. Llama la atención que menos de 7% de las trabajadoras de planta nacieron en Nuevo León, a diferencia de las trabajadoras por horas, quienes nacieron mayoritariamente en la entidad (50.76%) (INEGI 2010a).

Esto explica por qué la mayoría de las mujeres indígenas residen en colonias adineradas del AMM, ubicadas en los municipios de San Pedro Garza García, Guadalupe (Contry) y Monterrey (Colinas de San Jerónimo y Cumbres) (Durin y Moreno 2008). Ahí se emplean como trabajadoras domésticas de planta. El corolario de la segregación ocupacional de las mujeres es una fuerte segregación espacial: residen en los cuartos de servicio de sus patrones, mas no en los barrios marginales en los que uno supondría que viven los indígenas.

En el AMM, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo, 6.87% del total de los hogares metropolitanos contratan trabajadoras domésticas, y 15% de éstos emplean personal de planta, los cuales representan 1.02% del total de hogares metropoli-

GRÁFICA 1. Tipos de trabajadores domésticos en hogares de Nuevo León (2010)



Fuente: Elaborado por Durin con base en la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo, segundo semestre del año 2010 (INEGI 2010b).

tanos (INEGI 2010b). El sector de la población que contrata servicio doméstico de planta es pequeño, y cabe señalar que hay hogares que cuentan con varios trabajadores domésticos (empleada de limpieza, cocinera, niñera, ama de llaves, chofer, mozo, entre otros oficios).

En mi experiencia, con base en entrevistas a patronas y personas que se dedican a colocar empleadas domésticas de planta, hay tres tipos de empleadoras: 1) señoras de la alta sociedad, quienes siempre han tenido personal a su servicio y suelen administrar su casa contratando varios empleados; 2) señoras de clase media alta, perteneciente a una burguesía de profesionistas y pequeños empresarios, que no trabajan y tienen una empleada doméstica por distinción; y 3) señoras que trabajan, o trabajaron siendo más jóvenes, y requieren de una empleada doméstica para conciliar sus roles domésticos y extradomésticos. Éstas suelen ser más comprensivas y maternas, incluso empujar a las trabajadoras para que estudien, como lo reseña también Howell (1999) para el caso de Oaxaca.

En el servicio doméstico, predominan las mujeres, ahora bien, personal de ambos sexos realizan una variedad de tareas dentro de los hogares. Más allá de las tareas de cuidados que realizan mayormente las mujeres (cuadro 1), también se contratan mozos para encargarse de tareas de limpieza y mantenimiento, jardineros, choferes

CUADRO 1. Ocupaciones de las y los trabajadores domésticos en el AMM, según sexo (2010)

<i>Ocupaciones de las y los trabajadores domésticos en el AMM (2010)</i>	<i>Sexo</i>		<i>Total</i>
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	
Cocineros domésticos	82	917	999
Cuidadores de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares	100	4,961	5,061
Jardineros de casa habitación	6,240	68	6,308
Vigilantes y porteros en casas particulares	1,784	39	1,823
Choferes en casas particulares	2,309	46	2,355
Supervisores en limpieza, amas de llaves, mayordomos y en estacionamientos	725	1,136	1,861
Trabajadores domésticos	2,228	48,039	50,267
Lavanderos y planchadores domésticos	0	937	937
Total	13,468	56,143	69,611

Fuente: Elaborado por Durin con base en los microdatos del XIII Censo General de Población y Vivienda (INEGI 2010a).

y vigilantes, ocupaciones desempeñadas por varones en hogares donde suelen trabajar varios empleados.⁷

En el AMM, la mitad de las trabajadoras domésticas de planta tienen menos de 23 años de edad y no tienen hijos, lo cual contrasta con la situación de las trabajadoras por horas, quienes en 50% tienen 39 años de edad y dos hijos (INEGI 2010a). Estos datos coinciden con los estudios que señalan al servicio doméstico de planta

⁷ Con excepción de la jardinería, puesto que la contratación de jardineros es vigente en hogares de estratos socioeconómicos distintos.

como un primer empleo de las jóvenes campesinas e indígenas en la ciudad (Goldsmith 1990), en el que también se insertan madres solteras o separadas (Durin 2009).

Por último, en términos salariales, el monto varía de acuerdo con su experiencia laboral y el poder adquisitivo de sus empleadores. En su primera experiencia laboral, una empleada recibe un sueldo menor (700 pesos semanales), el cual subirá conforme tenga mayor experiencia, hasta alcanzar 1,400 pesos semanales en las colonias más adineradas. Considerando que el salario semanal promedio es de 1,100 pesos, el gasto mensual para la familia empleadora es de 4,400 pesos, además de la manutención. En la mayoría de los casos observados, su jornada laboral varía entre 10 y 12 horas de trabajo, y descansan a partir del sábado por la tarde hasta el lunes por la mañana.

LA VULNERABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DE PLANTA EN LA METRÓPOLI REGIA

Quienes son llamadas “muchachas” constituyen un colectivo especialmente vulnerable por ser a la vez mujeres, indígenas, migrantes, jóvenes, de extracción popular, así como por emplearse en el sector informal y residir en casa ajena.

Por ser mayormente mujeres, y encontrarse en la etapa reproductiva de su vida, son susceptibles a ser despedidas en caso de embarazo. Es raro que una patrona acepte que su empleada de planta siga trabajando en su casa siendo madre de un recién nacido, sea por los riesgos que supone trabajar embarazada o cuidar de un bebé, o porque ya no estará tan disponible. Sin embargo, como la excepción hace la regla, documenté tres casos de madres que se emplearon en casa, junto con su bebé. Parte del problema estriba en su falta de prestaciones, por el carácter informal del empleo, pues no tienen acceso a los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social,⁸ y a su sistema de estancias infantiles. Por lo mismo, muchas madres

⁸ Esto explica también el deficiente acceso a la salud de las empleadas domésticas, quienes se automedican en caso de enfermedad, y en algunas ocasiones reciben de sus patronas medicinas, pero no el pago de las consultas médicas (Durin 2009).

envían sus hijos a sus pueblos para ser criados por las abuelas y les envían remesas. En este contexto, documenté el surgimiento en el AMM de varios albergues para mujeres embarazadas y desamparadas, entre los cuales predominan empleadas domésticas indígenas, a iniciativa de grupos antiabortistas (Durin 2011).

Porque son mayormente indígenas, al iniciar su trayectoria laboral no manejan los códigos de conducta de las familias empleadoras; fueron socializadas en sistemas de valores distintos, incluso algunas no dominan el uso del idioma nacional. Las condiciones de vida en las comunidades de origen donde crecieron son muy distintas a las de los hogares donde se emplean. Las formas de cocinar, de limpiar, de organizar los espacios son diferentes, de tal suerte que las jóvenes que llegan a la ciudad y son colocadas de inmediato pasan por un proceso de resocialización y de capacitación laboral. Todo les resulta nuevo: los alimentos, los cuartos de baño, los electrodomésticos, el transporte, las formas de hablar y de comportarse, etc. La experiencia de la servidumbre para una novata es necesariamente desestabilizadora: se encuentran inmersas en el mundo de “ricos” cuyos códigos desconoce. Las patronas más dispuestas en capacitarlas son señoras quienes dejaron de trabajar y ahora son abuelas y se sienten parte de la clase media, como la señora Artemisa, enfermera jubilada del Seguro Social y esposa de un médico.

Aquí con Viviana me daba mucha risa, porque dije “hubieras caído con otra señora y te corre en ese instante” porque le dije, “mira Viviana, me vas a lavar los baños, vas a tender las camas y me vas a trapear aquí arriba” y bueno, yo pues acá en mis mandados y mis vueltas y todo y de repente baja y le digo “ya terminaste, Viviana”, –“ya, ya terminé”, a bueno, entonces ahora vas aquí a lavarme los trastes a limpiar aquí, ayúdame aquí a la cocina, cuando voy ahí arriba casi me desmayo, las camas tendidas por ningún lado, las almohadas... bueno, tendidos muy raros, la ropa sucia ella la colgó, la volvió a poner en el closet, los baños, como que los limpió, si los limpió, pero no los limpió con jabón, como que agarró un trapo, porque le dije “mira estos son los trapitos con los que tu vas a lavar, vas a limpiar los baños” de hecho no le dije a lavarlos, le dije a limpiarlos y tal vez fue eso lo que ella entendió. Entonces se nota que si les pasó el trapo,

pero no lavó con jabón, se veían manchados, olía horrible el baño, la trapeada, pues... creo que no enjuagó nunca el trapeador, porque se veía el piso manchado. Bueno yo mejor me reí, dije “pobre chica” [...] yo conozco señoras... yo dije esto le pasa a fulana de tal y le dice “te me vas inmediatamente porque no sabes hacer nada”, y yo bueno, me empecé a reír y le dije “ven Viviana, ¿tú crees que ya lavaste el baño?” dijo “sí”, –“te voy a enseñar, entonces, yo lo que hago cuando me doy cuenta de que ellas no saben hacer las cosas, me pongo una semana con ellas a hacerlo

Por lo mismo, en su primera experiencia laboral es común que las jóvenes experimenten humillaciones por el hecho de no saber hacer bien las tareas de aseo. Una agente de colocación parafrasea los regaños que más les duelen: “¿eres una inútil, una estúpida, te dije cómo y ya no sabes, ayer te dije, mira cómo está aquí!”.⁹ Estas prácticas humillantes, que descalifican el valor de las trabajadoras indígenas criadas en medios rurales, reiteran las jerarquías y posiciones de poder entre las familias empleadoras y las indígenas. Ahora bien, en los sectores más adinerados, las señoras prefieren ofrecer un salario más alto y contratar una empleada ya capacitada, o bien encargar a su ama de llaves que la capacite.

A su vez, por ser migrantes originarias de otros estados de la república, carecen del conocimiento del espacio urbano así como de relaciones sociales, aunque es preciso matizar esta afirmación ya que en su mayoría llegaron a trabajar a través de sus redes de parentesco y paisanaje, recomendadas con la patrona por alguna conocida (Díaz 2009). Estas redes femeninas, como lo demostró Laura Chavarría (2008), constituyen un capital social que les permite sentirse más seguras en la ciudad. Por su corta edad, son especialmente vulnerables ante los adultos que las contratan, y esto se ve reforzado por el respeto hacia los mayores que priva en las culturas indígenas. Muchas veces callarán no sólo por miedo, sino por el respeto que les inspira la edad.

Priva una importante distancia social entre patrones y empleadas. Las y los trabajadores domésticos ven a sus patrones como “ri-

⁹ Entrevista con agente de colocación, 23 de marzo de 2011.

cos”, y se asumen como gente “pobre”. Esta desigualdad es naturalizada, y de acuerdo con un excocinero, quien es originario de Tamaulipas y está casado con una empleada doméstica nahua, siempre habrá “alguien más arriba [...] superior que uno. Eso se ha conocido creo que siempre, desde los ricos hacendados, quien tiene más, pues es donde uno va y busca el trabajo”.¹⁰ Ciertamente, esta desigualdad genera una demanda de servicios, ya que según lo han señalado especialistas del servicio doméstico, la desigualdad es una importante variable explicativa de la existencia y permanencia del servicio doméstico (Devetter, Jany-Catrice y Ribault, 2009). Coincidentemente con lo que subraya Vidal (2007) para el caso de Brasil, se observa una naturalización de la desigualdad. En términos socioculturales, el servicio doméstico de planta suele corresponder a un afán de distinción (Bourdieu 2003). He observado que las jóvenes en edad de casarse, pertenecientes a los sectores medios altos del AMM, esperan de su pareja que pueda proveerlas de tres “bienes” básicos que las distinguirán como “Señora”: una casa propia, una camioneta y una empleada doméstica de planta. Esto obedece a una necesidad de demostrar que se tienen ingresos cómodos, y que en casa no es la señora quien hace la limpieza, según cuenta el responsable de una agencia de colocación. En torno a este sector de empleadores, éste comenta:

No son ricos nacidos y quieren ingresar a un estrato social con muchas cuestiones superfluas, como es la vestimenta, como es la atención doméstica, como son colegios, como son las convivencias en... lo que nosotros llamamos el famoso cafecito con las amistades, que se van en las tardes o las piñatas... es muy importante contar con una empleada doméstica para poder convivir bien, es importante vestir bien para poder entrar en ese estrato y son quienes más presumen y quienes más utilizan esos medios para poder sentir esa seguridad que no les da la seguridad de haber nacido en una cuna cómoda o en una cuna de sábanas de seda. Es muy común eso porque Monterrey es un mercado muy diferente a la media nacional. Monterrey se cuece a parte de todo el país, por las cuestiones económicas, prin-

¹⁰ Entrevista con Jerónimo, 9 de abril de 2011.

principalmente y por cuestión del dinamismo que da la propia ciudad, aquí el que trabaja y le echa ganas genera ingresos, al final don dinero es el poder, es el que te da el poder de acceder a ciertos medios (febrero de 2012).

La vulnerabilidad de las trabajadoras es acrecentada por el hecho de laborar y residir en un espacio ajeno, en un ámbito considerado “privado” en el que la ley del jefe de hogar y del ama de casa privan, a diferencia de la reglamentación laboral que no tiene cabida ahí. Lejos de la supervisión de familiares e instituciones, pueden ser objetos de maltratos y abusos con mayor facilidad. Chavarría (2005) indagó en los distintos tipos de violencia que padecen las trabajadoras domésticas en Monterrey, y en el ámbito laboral las quejas más comunes que escuchó por parte de las jóvenes eran los gritos, insultos y humillaciones por parte de la patrona, abusos como exceso de trabajo y recibir mala alimentación. Como se señalaba anteriormente, les molestaba que las llamasen tontas o inútiles y que les reclamaran que no sabían hacer las cosas sin haberles enseñado antes como hacerlas (2005, 76). Asimismo, Chavarría reportó dos casos de acoso sexual por hijos de patrones (2005, 82). Lo interesante es que en ambos casos las jóvenes renunciaron a su trabajo para proteger su integridad y no denunciaron el abuso. Al respecto, documenté un intento de violación por el hermano de un empleador, el cual condujo a la trabajadora a la renuncia, así como un caso de secuestro y violación con severos daños psicológicos, perpetrado por el hijo de los patrones. En este caso, el delito sexual del joven quedó impune, pese a que fue denunciado por el psiquiatra que atendió a la joven, y es importante subrayar que el violador es nacido en una familia de abolengo. El médico me detalló los pormenores del caso psiquiátrico y judicial y me demostró cómo la familia de la joven violada fue forzada a desistir de su acusación, al mismo tiempo que él fue amenazado y los agentes ministeriales corrompidos por los abogados del acusado. Resulta evidente el desigual acceso a la justicia y a la reparación del daño por parte de quienes tienen menos capitales, tanto económicos como sociales, frente a personas influyentes.

Finalmente, lo que multiplica su vulnerabilidad es justamente la combinación de los factores antes presentados, la cual obstaculiza su

organización en colectivos (Chaney y García 1993). En el caso de Monterrey, no existen organizaciones de empleadas domésticas, y las identidades en torno a las cuales se identifican no son gremiales, sino giran en torno de su edad (ser joven), su origen regional (La Huasteca)¹¹ y los gustos que derivan de estas adscripciones (música, comida, ropa y accesorios).

RESISTENCIAS DE LAS TRABAJADORAS Y VULNERABILIDAD DE LOS EMPLEADORES

Sería injusto presentarlas sólo como víctimas y seres desprovistos de capacidad de agencia. Los débiles, según Scott (1985), manejan sus propias armas para defenderse ante la opresión y burlar al dominante. Anne Martin-Fugier (2004), acerca de la servidumbre en París en 1900, subrayó que pese a la opresión en la que vivían, no se rebelaban y tampoco militaban. Sus rebeliones eran pequeñas resistencias cotidianas e individuales, como no contestar el timbre y aprovechar la compra de la despensa. Más bien, éstas afirmaban su identidad al respetar los códigos burgueses y eran garantes del orden establecido (2004, 11). Según Blanca Blanco (2012), la principal forma de resistencia de las trabajadoras domésticas guatemaltecas en Tapachula es irse del trabajo sin decir nada, lo cual también es usual en Monterrey, y molesta sobremanera a las empleadoras, quienes siempre temen que el lunes no regrese su empleada, y aún más después del receso navideño. Ahora bien, una agente de colocación sugiere que se van sin decir nada por tener miedo a explicar los motivos, pues cómo decirle a la patrona que “me voy porque su hijo es un grosero”.¹²

En Brasil, las trabajadoras domésticas suelen ser mulatas y se saben sensuales, lo cual les brinda cierta ventaja ante sus empleadoras, de quienes se burlan por sus constantes dietas para no perder el marido (Vidal 2010). Más allá de estas pequeñas resistencias, indivi-

¹¹ Los indígenas en Monterrey, especialmente quienes se emplean en el servicio doméstico, son mayormente originarios de la región cultural conocida como La Huasteca, la cual se ubica en los estados de San Luis Potosí, Veracruz e Hidalgo. Para mayores detalles y fundamentos sociodemográficos, véase Durin (2008, 2009).

¹² Entrevista con agente de colocación, 23 de marzo de 2011.

duales, su capacidad de agencia se manifiesta en otros ámbitos de su vida (Blanco 2012). Es común que las jóvenes lleguen con el afán de estudiar, y el servicio doméstico de planta es una estrategia para su proyecto educativo, un medio que les brinda un lugar donde llegar, una oportunidad de ahorrar dinero y aprender a moverse en la ciudad (Durin 2009; Durin y García 2011). Quienes logran estudiar suelen apoyarse en patronas que creen en la movilidad social y les dejan tiempo libre para estudiar, o bien en congregaciones religiosas (Hermanas de María Inmaculada), e incluso programas de becas para indígenas.¹³

Ahora bien, ¿qué hace sentir a los patronos vulnerables? Los abusos más comunes cometidos por parte de las jóvenes son el uso excesivo de las líneas telefónicas, y es común que se restrinja el servicio a teléfonos no celulares o que no se les permita usar el teléfono. Un motivo de preocupación de quienes tienen niños pequeños es el maltrato, incluso hay agencias de colocación que ofrecen un peluche con videograbadora integrada, para supervisar las niñeras. Una madre de familia me reportó un caso de maltrato y lo que hizo fue amenazar a la empleada con demandarla y apresarla: “Sí, la amenazamos, vino la seguridad, hablamos con abogados, pero no la llegamos a meter [la demanda]. Le dijimos bueno, ya de entrada, tengo tus datos, todo, todo, si yo te veo en algún lugar, si veo alguna situación, tenemos algún indicio de que te podamos meter presa”.¹⁴

Otra preocupación de las patronas es el robo. En el caso del trabajo de planta, no aplica el robo hormiga, que ha sido reportado en el caso de las empleadas que entran y salen a diario y se llevan una parte de la despensa. En los casos de trabajadoras de planta, éstas pueden llevarse desde ropa que la señora ya no usa, sin habérsela pedido, dinero, hasta joyas. Todas las empleadoras reportaron casos de robo, y rara vez demandaron a las responsables, sino que las despidieron. Ahora bien, documenté el caso de una joven que fue apresada y encarcelada por robo.

¹³ Aunque reducido, el Programa de becas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas en Nuevo León ofrece una beca de 1,000 pesos mensuales a partir del segundo semestre de la carrera.

¹⁴ Entrevista con la Sra. Gloria, 7 de abril de 2010.

Hoy en día se ha multiplicado el uso de videocámaras, tanto para vigilar a los empleados como para ampararse ante ladrones de casa habitación, una estrategia que sirve para disuadir y controlar. Como veremos a continuación, la sensación de estar vigilado suele ser mal vivida por las y los trabajadores domésticos. Indudablemente, uno de los puntos más vulnerables de los empleadores es su escaso conocimiento de la vida personal de sus empleados, en comparación con lo que éstos saben sobre su familia, rutinas, gustos, etc. Comúnmente, los empleadores se han amparado contratando personal doméstico a través de especialistas en colocación, muchas veces señoras y religiosas, o mediante recomendación. Sin embargo, por más información que se pida, siempre habrá opacidad en torno a la identidad, la procedencia, y los antecedentes de la persona contratada, como en cualquier otro oficio. En esta ocupación, la desigualdad en términos de información es mayor, porque se lleva a cabo en el espacio íntimo de la familia empleadora.

Observamos que en caso de haber sido vulneradas, las trabajadoras no recurren a la Ley para resarcir malos tratos verbales, acosos y abusos sexuales, jornadas excesivas de trabajo, y tampoco se organizan como gremio. Mientras tanto, en caso de haber sido abusados, los empleadores suelen recurrir a la amenaza, mediante el uso coercitivo de la Ley, y en algunos casos llegan a demandar. Las videocámaras se han vuelto una estrategia para disuadir, y en la administración municipal (2009-2012) en San Pedro Garza García, se propuso censar a los trabajadores domésticos para disponer de su información personal.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN TIEMPOS DEL MIEDO

El municipio de San Pedro Garza García alberga gran parte de la servidumbre doméstica y tiene los mayores índices de desarrollo humano no sólo en el AMM sino también en México.¹⁵ Ahí residen eli-

¹⁵ San Pedro Garza García ocupaba en el año 2000 el segundo lugar nacional, después de la delegación Benito Juárez en el Distrito Federal. Véase índices de desarrollo

tes empresariales, personajes influyentes, miembros de los sectores más privilegiados del AMM, y quienes son comúnmente designados como miembros de “las familias”, un eufemismo para designar a los pobladores de alcurnia. En este mundo opulento, se ofrece trabajo como empleada de limpieza, mozo, niñera, cocinera/o, ama de llave, jardinero y chofer, y en algunas casas hay varios empleados. Es ahí donde surgió, en el otoño 2009, una iniciativa de política municipal para empadronar a las y los trabajadores domésticos, con el fin de “blindar” el municipio en contra del crimen.

Monterrey ha conocido un incremento considerable de la criminalidad en años pasados, lo cual significó el desarrollo del sentimiento de inseguridad de las clases más adineradas a partir del año 2008 por los secuestros perpetrados en su contra. A partir de 2009, en la prensa se empezaron a reportar los primeros desplazamientos hacia Texas, por parte de familias privilegiadas, para establecer ahí su nueva residencia (Durin 2012). Es en este contexto que el alcalde sampetrino, el pudiente empresario y político Mauricio Fernández, planteó como parte de su política de “blindaje” municipal la realización de un registro de los trabajadores domésticos, así como a vendedores ambulantes y taxistas.¹⁶ A estos trabajadores, los etiqueté como criminales potenciales, por tener acceso a información sobre pobladores del municipio, sus pertenencias y rutinas, las que pueden ser usadas con fines criminales.

Con el aumento de los secuestros, entre los sampetrinos reina la sospecha. En conversaciones cotidianas se escucha recurrentemente que “ya no sabes a quien metes a tu casa”. En una cena a la que participé, la invitada le preguntó a la ama de casa si estaba contenta con su “muchacha”, para después contar que hace poco se asustó cuando supo que su empleada doméstica tenía un hermano en el penal: “crees que me voy enterando que el hermano de mi muchacha está

humano a nivel municipal del CONAPO (2000). http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/indicesoc/IDH2000/dh_AnexoCuadros.pdf

¹⁶ Entre otras medidas, cabe señalar que se creó un grupo paramilitar, conocido como “grupo rudo”, para realizar acciones de inteligencia en el municipio. Tiempo después, se dispusieron retenes de policías estatales en las avenidas que conectan San Pedro con Monterrey, a fin de controlar las entradas y salidas del municipio.

en el penal. ¿Y si fuera Zeta?¹⁷ Me dio mucho temor...”. Fue entonces cuando decidió ya no recurrir a sus servicios. Asimismo, cuando se supo que el chofer del empresario Alejandro Martí participó en el secuestro de su hijo, la esposa de un empresario exitoso despidió a su chofer para mayor precaución. En las agencias de colocación de personal doméstico, la seguridad se volvió un argumento de primera importancia. Cuando entrevisté al director de una agencia, su paranoia era tal acerca de los datos que se podrían filtrar, que video-grabó nuestra entrevista. Vigilar a distancia lo que sucede en la casa, desde la pantalla del teléfono celular, se ha vuelto un recurso cada vez más común, y la muñequita con video escondida que servía para espiar a la niñera se vio rebasada por la velocidad de los cambios tecnológicos y de la ola de inseguridad.

Con la generalización de la violencia en la metrópoli regia a partir de marzo 2010, muchos regiomontanos cambiaron sus rutinas. El periódico *Milenio* reportaba en septiembre 2011 que, de acuerdo con un estudio del Tecnológico de Monterrey, la “Inseguridad cambió los hábitos de 91.8% de los regios: ITESM”¹⁸ (*Milenio* 8/09/2011), por ejemplo 84.6% declaró ya no salir de noche y 75.1% ha disminuido o eliminado sus viajes por carretera. Cabe subrayar que de las 3,275 personas entrevistadas, 47.5% declaró haber sido víctima de algún delito directamente o alguien que reside en su misma casa, destacando el robo y el asalto, delitos que en su mayoría no fueron denunciados.

Virginia, de origen tapatío, es madre de dos niños pequeños y ama de casa. Llegó a vivir con su esposo a Monterrey por cuestiones de trabajo, y residen en los linderos de San Pedro Garza García, donde sus hijos acuden a la escuela. Considera que la calidad de vida ahí era muy buena, hasta que inició la ola de inseguridad. Reconoce que viven asustados y que en casa toman precauciones, y que su empleada doméstica está adiestrada para contestar el teléfono y sabe que hacer cuando tocan la puerta:

¹⁷ Nombre de una organización criminal especializada en diversas actividades (venta y trasego de drogas, trata de personas, extorsiones y secuestros, entre otras), exbrazo armado del Cartel del Golfo, conocida por la violencia de sus miembros.

¹⁸ Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (también conocido como Tec de Monterrey).

Sí, de hecho si se contesta el teléfono nada de que... para empezar, si no estoy: “en este momento no la pueden atender”... o algo así, porque si no está... hay bueno, uno se imagina tantas cosas, porque... bueno, ni nombres ni datos, nada, nada, nada, nada y de abrir la puerta, si no estoy no se abre la puerta y si alguien toca, pues preguntar quién y me avisan a ver si se puede abrir la puerta porque pues no... aunque vivamos en un lugar con vigilancia... ya hubo aquí 3 robos.

Justifica tales medidas porque fueron víctimas de intentos de extorsión telefónica por meses. La desconfianza no necesariamente es nueva, de hecho Virginia reconoce que su madre en Guadalajara era precavida con las llamadas telefónicas, ahora bien, esta precaución se ve multiplicada. Descansa en un miedo que ya existía hacia las clases populares, y se ve refrendada por los discursos que contribuyen a estigmatizarlas y presentarlas como responsables de la actual violencia criminal. Según la ENADIS, dos de cada tres mexicanos sienten desconfianza cuando una persona, de aspecto pobre, se acerca a ellos (Conapred 2005). Hoy en día, en el que los jóvenes pobres son presentados como reclutas potenciales del crimen organizado, es muy probable que las representaciones acerca de los pobres sean aún más discriminatorias. Contribuyen a restarles derechos, y efectivamente, uno de cada tres mexicanos ha sentido que sus derechos no han sido respetados por no tener dinero o por su apariencia física (*Ibid*).

Los trabajadores domésticos pertenecen a las clases populares y el aumento de las medidas de seguridad creció a la par de la desconfianza hacia ellos. Los varones, hacia quienes la desconfianza es mayor, sintieron mayor presión. Juan es chofer y mozo, cuenta que a veces “el señor” le da las órdenes mientras lo está vigilando a través del sistema de cámaras: “Como la casa está toda llena de cámaras, el señor me está viendo desde la oficina y desde la oficina me ve y me dice: “haz esto”. Asimismo, reconoce que lo “tengan bien controlado, bien checado”, no le gusta. Comenta: “Estoy bien vigilado por todas las cámaras y bien controlado, no puedo sentarme. Como quiera... como está muy grande la casa, tengo que hacer toda la casa y a veces ando cansado y me quiero sentar y voy y me escondo

en un rinconcito y me anda buscando [la señora] eso es lo que no me gusta, nada más que me tengan bien checado”.¹⁹

Lili fue trabajadora doméstica para una pareja de médicos con cuatro hijos, recuerda los regaños de su patrona por contestar el teléfono o abrir la puerta. Mientras le pedía no abrir la puerta a nadie, si ésta llegaba y Lili no le abría la puerta, se enojaba. Estas contradicciones y regaños constantes le resultaron desgastantes. La inseguridad también fue motivo para controlar sus salidas, se le aconsejó no salirse en sus días de descanso, para no exponerse, y siendo joven, recién llegada del campo, por dos meses no salió los fines de semana.

Es en este contexto de desconfianza generalizada que, en noviembre de 2009, se planteó la realización de un censo de trabajadores domésticos, taxistas y arrendadores por parte de la nueva administración municipal sampetrina encabezada por Mauricio Fernández, como parte de su política de seguridad llamada de “blindaje”. El 29 de enero de 2010 se publicó en el *Periódico Oficial del Estado* el Plan Municipal de Desarrollo (2009-2012) de San Pedro Garza García que dice: “Crearemos una base de datos de las y los trabajadores domésticos del Municipio, con la finalidad de establecer un control que nos permita mejorar las condiciones de seguridad”. Derivado de una denuncia realizada por un grupo de ciudadanos del municipio de San Pedro Garza García, la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) abrió un procedimiento conciliatorio. El Municipio modificó el texto en el rubro de “Blindar a San Pedro Garza García en Seguridad”, donde estableció: “Crearemos una base de datos con la finalidad de establecer un control que nos permita mejorar las condiciones de seguridad”; desapareció la mención hecha a los trabajadores domésticos. Además agregó que “Acercaremos más los servicios federales, estatales y municipales a los ciudadanos para que más familias puedan obtener sus beneficios”. En abril de 2011, reapareció la iniciativa bajo la forma del programa “De ti y por ti”, el que invita a los trabajadores domésticos a registrarse en el municipio a cambio de recibir una credencial que les brinde acceso a los programas del Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y de desarrollo social, así como

¹⁹ Entrevista con Juan, 17 de mayo de 2011.

acceso a bibliotecas y cibercafés. Estos servicios municipales no deberían estar condicionados a tener esta credencial, ya que los trabajadores domésticos residen en este municipio, y el carácter discriminatorio de la iniciativa quedó evidenciado cuando el alcalde justificó ante la prensa la puesta en marcha de este programa porque según él, 60% de los robos a casa-habitación los cometen trabajadores domésticos (*El Norte*, 7/4/2011). Los objetivos del programa en términos de seguridad quedaron claramente expuestos, se anunció que “este programa forma parte del blindaje en seguridad”.

Los vendedores ambulantes también fueron señalados como criminales potenciales “la idea es que porten una credencial, asimismo los vendedores ambulantes, a quienes no permitirán usar teléfono celular por temer que hagan labores de espionaje para la delincuencia organizada”. En cuanto al contenido del Programa, se anuncia que “a cambio del registro se ofrecerán becas y capacitación”. La población objetivo se compone de “empleadas domésticas, mozos, jardineros, choferes, nanas, enfermeras y toda aquella persona que realice alguna función en nuestras casas”, y además el programa “cuenta ahora con el aval de la CEDH”. Con el registro “buscan tener información para que en caso de robo se pueda identificar al trabajador y evitar que vaya a trabajar a otro domicilio”, ya que 60% de los robos a casa habitación están perpetrados por empleados del servicio doméstico (*El Norte*, 7/4/2011).

En los materiales de registro, se pide información sobre lugar y fecha de nacimiento, domicilio actual, con quien comparte la residencia, Clave Única de Registro de Población (CURP), estado civil, nivel de escolaridad, número de hijos, fecha de inicio de labores en su empleo actual, domicilio del empleo, nombre y dirección de la persona a quien avisar en caso de accidente. Si bien no se hacen preguntas directas sobre la ascendencia indígena, se sobreentiende que la población procede de un medio rural, ya que están previstos los espacios para indicar el “nombre del ejido” y “número de la caseta telefónica”. Lo étnico queda desdibujado y la discriminación hacia los indígenas es implícita. Se diseñaron materiales para los empleadores, como éste que anuncia: “¿Piensa usted contratar personal de servicio básico para su casa? Estos son los requisitos míni-

mos de contratación para el personal de planta o eventual”. Además de contar con datos personales y documentación del empleado, se recomienda “tener un listado de amigos más frecuentes de sus empleados (novios, parejas)”, “conocer qué lugares frecuentan en sus días de descanso”, “Contar con nombre y dirección del esposo y de su trabajo”, “No proporcionar las llaves del domicilio para controlar entradas y salidas de los empleados” y “Tan pronto se presente alguna anomalía hablar o acudir con la autoridad más cercana”. El enfoque de seguridad es explícito.

Un elemento por destacar es que, más allá de las trabajadoras domésticas, quienes inspiran miedo a los sampetrinos son los hombres de sus vidas, en especial, sus parejas. Pertenecen a medios populares y se les imagina como probables reclutas del crimen organizado. Este miedo, hoy en día, está muy difundido. Así como se despidió a una empleada porque su hermano está en el penal, las relaciones que las jóvenes tejen en sus días de descanso (fuera del control de sus empleadores y en espacios que no frecuentan) inspiran terror, como explica un psiquiatra residente en San Pedro:

Las empleadas domésticas, o empleados domésticos que también hay, no todos, están siendo utilizados como caballos de Troya, no todos, pero consciente o inconscientemente por parte de los delincuentes. Por ejemplo [...] las empleadas domésticas los domingos se van a la Alameda [...] Y ahí vamos a decir es su lugar de paseo, entonces ahí andan hombres, el objetivo es ligárselas, con el objetivo de sacar información de las casas, para hacer [...] para planear secuestros, planear robos, planear asaltos, esa es también otra realidad que existe. Entonces, mucha gente sí considera que por motivos de seguridad se debe tener información sobre las personas que trabajan en sus casas (octubre de 2011).

El miedo a los pobres, etiquetados como criminales potenciales, es palpable. Pese a que la iniciativa fue bien recibida por quienes contratan personal doméstico,²⁰ se inscribieron pocos trabajadores

²⁰ En un sondeo realizado en el periódico *El Norte* (11/04/2011) del Grupo Reforma, el más leído entre los sectores medios y altos del AMM, se preguntó si ¿Estás de acuer-

domésticos. Por lo mismo, se anunciaron modificaciones al registro de sirvientas para “obtener los datos” (*El Porvenir*, 13/04/2011). Se atribuyó el bajo registro a la necesidad de acudir al Palacio Municipal para registrarse, lo que a veces evitan sus empleadores, pues “no tienen la conciencia de permitir a sus asistentes caseros acudir a los módulos en los horarios en los que opera, facilitarles el transporte, ni conminarlos a registrarse”. Por lo mismo se inició el volanteo en casa, además de recordar que otra fase será el registro de vendedores ambulantes los que tendrán prohibido usar teléfonos celulares para evitar el “halconeo”.²¹

Ante tales medidas, hubo varias reacciones desde la sociedad civil. Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos A. C. (CADHAC) publicó un comunicado según el cual “El censo de trabajadores en el municipio de San Pedro viola los Derechos humanos” (12/04/2011) y días después firmó otro titulado “Censar a trabajadores y trabajadoras domésticos es una clara violación a los derechos humanos” (20/04/2011). Asimismo, un grupo de asociaciones civiles entre las cuales destacan varias asociaciones indígenas²², escribieron una carta al Congreso del Estado, dirigida a la presidenta de la Comisión de Desarrollo Social y Derechos Humanos, y otra carta al Conapred, para solicitar su intervención. Ésta fue turnada a la CEDH, institución encargada de la investigación. Por su parte, el Congreso del Estado pidió “que el municipio de San Pedro y el delegado del IMSS²³ aban-

do o en desacuerdo con el alcalde Mauricio Fernández de abrir un censo de trabajadores domésticos en San Pedro? De 443 opiniones, 76.3% respondieron estar de acuerdo y 23.7% en desacuerdo.

²¹ Se refiere a la vigilancia, por grupos delictivos, de los movimientos de la policía, del ejército, o de las rutinas de personas susceptibles de ser secuestradas o extorsionadas.

²² Alternativas Pacíficas AC, Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos AC (CADHAC), Zihuame Mochilla AC, Procuración de Justicia Étnica AC, Enlace Potosino AC, Colectivo Plural de Mujeres, Comunicación e Información de la Mujer en Nuevo León AC, Agrupación Chiconamel, Alianza Cívica AC, Propuesta Cívica AC, Capítulo Nuevo León, Mazahuas de Arboledas de San Bernabé, Mujeres Unidas Sobre Alternativas Sociales (MUSAS), Colectivo La Bola, Pueblo Bicyclero, Fuerzas Unidas por Nuestros Desaparecidos y Desaparecidas en Coahuila AC (FUUNDEC), Comisión de Resistencia Civil Pacífica en Nuevo León, Equidad Norte Sur, Coordinadora Nacional para Defensa de los Exbraceros, Tierra y Libertad, Forkados AC.

²³ Instituto Mexicano del Seguro Social

deren las causas laborales de las empleadas domésticas” e hizo un llamado a la CEDH.²⁴ Varias organizaciones civiles realizaron acciones de concientización en un parque en el que se reúnen las trabajadoras domésticas los fines de semana, la Alameda Mariano Escobedo. Enseguida, la participación ciudadana fue descalificada por el alcalde, quien llamó:

malandros y estúpidos a quienes han hecho manifestaciones públicas de rechazo [...] yo no requiero permiso simplemente estaremos atentos a las recomendaciones por parte de la Comisión (CEDH) y las acataremos con mucho gusto, tan sencillo como eso es una autonomía municipal que sin duda la tenemos y mucha gente la trata de distorsionar (*El Porvenir*, 26/4/2011).

Llama la atención que la iniciativa tuvo poco eco entre los interesados, empleadores y empleados, pese a la realización de visitas a las colonias para presentar el programa e invitar al registro. Hay empleadores que disienten con la iniciativa porque son reticentes a brindar datos personales, como es la dirección donde se emplea y la fecha de inicio de la relación laboral, y desconocer el uso que se pueda hacer de estos datos. Al respecto un psiquiatra establecido en San Pedro comenta:

Hay una desconfianza de la gente hacia la autoridad [...] de que la autoridad también está coludida y que entonces tal vez sea la autoridad la que quiera información sobre mi casa para entregársela a los delincuentes. Entonces todo esto es muy complejo, no es tan sencillo, no se pueden utilizar esquemas muy simples, sino que también está eso, la gente no confía en la autoridad (octubre 2011).

Por lo mismo, las familias emplean otras estrategias para asegurarse de tener una buena relación con sus trabajadores domésticos, y darles un buen trato es parte de ello, para no propiciar sentimientos de venganza:

²⁴ *El Porvenir*, 5 de mayo de 2011.

Lo que hacen... la estrategia de muchas familias es de alguna manera, tratar bien a sus empleados... no todas, no todas, por supuesto... tratar bien a sus empleados domésticos, entrenarlos sobre qué tipo de información deben de pasar, qué información no deben de pasar, enterarse de si conocieron a alguien en la Alameda, si tienen algún novio. Pero sí, por otro lado es cierto, no todo mundo los trata bien, hay muchos abusos, sobre todo de la parte masculina (octubre 2011).

En cuanto a los trabajadores domésticos, éstos no han cuestionado colectivamente la iniciativa, así como suele suceder en general por parte del (inexistente) gremio de los trabajadores domésticos. En el trabajo de campo, consulté a quienes trabajaban en este momento en San Pedro, y sus reacciones fueron las siguientes. La mayoría no sabía del programa. Un mozo sabía de la propuesta por los avisos que habían sido dispuestos en la colonia donde trabaja, y la relacionaba con un problema de seguridad, mas no con prestaciones ofrecidas a cambio del registro en el padrón: “yo nada más había escuchado que para tener un control... por lo mismo que ha habido mucho robo por las personas domésticas que han trabajado en casa... y por eso mismo es. Nada más he escuchado que son controles que quiere tener San Pedro, para que tengas un control para trabajar... la credencial para trabajar en casa” (mayo 2011). Luego consideró que “está bien, para que confíen más las personas donde uno va a pedir trabajo”. Una joven comentó que ya la habían visitado en su domicilio para pedir sus datos, desde tiempo antes, porque trabaja en una residencia. En los conjuntos habitacionales que cuentan con casetas de vigilancia, es obligatorio registrarse para ingresar, y los guardias llevan listas de quienes pueden entrar y salir. En este sentido, los trabajadores están acostumbrados a brindar datos personales, e identificarse, para acceder a estos espacios. Hay una normalización de estas medidas de seguridad, las que se consideran necesarias y buenas. La confidencialidad de los datos personales es un derecho humano al que se puede renunciar, con tal de trabajar.

Una empleada doméstica, con diecinueve años de experiencia para una misma familia en San Pedro, fue la única quien tuvo una opinión clara y opuesta acerca de la medida, pues la habían aborda-

do en la entrada del supermercado para empadronarla. En una reunión con sus primas, nos narró los hechos. Cuando alguien se le acercó y le preguntó si había estudiado, se dio cuenta que sólo se les acercaba por parecerse empleada doméstica, y con cara de que “no soy la que crees” le contestó que había estudiado la preparatoria.²⁵ Le pidieron datos de la casa, los cuales se negó a comunicar, entonces el encuestador argumentó que con estos datos le iban a dar una credencial para que tenga acceso a servicios. “No la necesito, ya tengo la mía, del Instituto Federal Electoral. Ahí ya vienen los datos de la casa” le contestó. Pues ¿para qué iba a querer otra? En la casa, dijo, sus patrones están inconformes con la medida, y la señora argumentó que “no es porque unos roban que todos son ladrones” y hasta opinó “entonces que les den el seguro médico”. Con orgullo, nos contó que su patrona dijo “de ti no necesito datos, hace años que trabajas aquí, eres parte de la familia”. Ser elevada al rango de familiar la complació. En dado caso, dijo su patrona, “que les den credenciales a los que entran y salen, como los lavacoches”.

En la casa donde trabaja, se lee el periódico todos los días, incluso ella lo revisa a diario, y así fue como se enteró de la iniciativa. El “señor” ha sido diputado y no aprecia al controvertido alcalde Mauricio Fernández. Es muy probable que sea al conversar con sus patrones que se haya convencido de que “Mauricio”, como se le llama al alcalde, “es como Hitler”. Con ello equiparó este padrón reservado a la servidumbre con el uso de la estrella amarilla para los judíos en la Alemania nazi.

Por último, una figura política local, Tatiana Clouthier²⁶, se manifestó en contra de la iniciativa, y fue a registrarse en el módulo “De ti y por ti” para que le dieran su credencial. Con esto, se colocó en la misma posición que las trabajadoras domésticas y dejó a entender que hemos de tener los mismos derechos y obligaciones que éstas. Esto es algo difícil de aceptar para el alcalde sampetrino y sus seguidores, para quienes hay ciudadanos de primera, y otros de segunda.

²⁵ Nivel medio superior.

²⁶ Es hija del ex candidato a la presidencia de México en 1988, Manuel Clouthier, por el Partido Acción Nacional. Actualmente Tatiana Clouthier encabeza el movimiento social “Evolución mexicana AC”.

DERECHOS HUMANOS LABORALES VS. SER TRATADO COMO ALGUIEN DE LA FAMILIA

Desde la postura de los derechos humanos, el programa “de ti y por ti” descansa en una serie de prejuicios hacia un sector vulnerable de la población y contribuye a reforzar su exclusión. Se trata de una iniciativa discriminatoria que descansa en prejuicios que el Alcalde no ha demostrado, por ejemplo, que la mayoría de los robos a casa habitación son perpetrados por los trabajadores domésticos. De acuerdo con los fundamentos que dieron pie a este programa, los trabajadores domésticos son estigmatizados y tratados como ciudadanos de segunda a quienes hay que restarles derechos, en lugar de proponer resarcir su vulnerabilidad y otorgarles derechos laborales, por ejemplo, una jornada laboral de ocho horas, seguro médico, incapacidad por embarazo y acceso a guarderías, entre otros. Un sector de la sociedad se inconformó y se dirigió ante las instituciones encargadas de hacer velar el principio constitucional de no discriminación. Cabe señalar que en el nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra adoptó en junio de 2011 el convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Éste prevé avances importantes²⁷ y dos países ya lo ratificaron (Uruguay y Filipinas).

A su vez, también son vigentes ideales jerárquicos, según los cuales el afecto y la consideración han de normar las relaciones entre la familia y la servidumbre. En la editorial titulada “Trabajadores domésticos” publicada en el más antiguo periódico local (*El Porvenir*, 5/10/2011), el editorialista sampetrino (Edgardo Reyes Salcido) se inconforma por el convenio adoptado, de alcance inter-

²⁷ Entre los derechos consagrados en el Convenio 189 sobre Trabajo Decente para Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la OIT, destacan la definición del trabajo doméstico, la edad mínima para trabajar, la protección efectiva contra abuso, acoso y violencia, las condiciones de empleo equitativas y respeto a la privacidad. Asimismo, la protección a la y el trabajador migrante, medidas de protección en el domicilio del empleador o empleadora, aseguramiento de igualdad de trato, jornada laboral, pago de jornadas extraordinarias, descansos y vacaciones, no discriminación, protección y seguridad durante la maternidad, entre otros (Dirección General de Comunicación por los Derechos Humanos, *Boletín de prensa* 346/2011, 15 de septiembre de 2011).

nacional, ya que contrasta con la costumbre, la cual “es fuente del derecho y que no se puede regular desde Ginebra sobre lo que debe suceder en Santa Catarina, en San Pedro Garza García o en Hermosillo o en Oaxaca”. Comenta que

en la Colonia del Valle [San Pedro Garza García], en Nuevo León, es muy común que las trabajadoras domésticas ganen más que ingenieros, Licenciados y Arquitectos recién recibidos. Trabajan menos horas, reciben alimentos y todo género de prestaciones más el afecto y la consideración de la señora de la casa. Los trabajadores llegan a ser²⁸ de hecho parte de la familia,

agrega que “es muy común que tengan muchas vacaciones, acceso a la ropa de la señora que ya no usa, disposición de los pequeños ‘cambios’ del mandado y desde luego la comida que les autoriza la señora que se lleven a su casa, cuando tiene salida diaria”. Las ventajas son múltiples: no se les descuenta nada de su sueldo, el cual es alto, los médicos de la familia las atiendan en caso de enfermedad, cuentan frecuentemente con préstamos y son apoyadas en caso de embarazo. El editorialista disiente con la iniciativa del alcalde sampetrino, la que “en nada les beneficia y representa una relación de dependencia de trabajo, que difiere mucho de la armonía y del afecto que norma las relaciones actualmente”. Concluye que la explotación se da en el sur, con los guatemaltecos y centroamericanos, mientras en el AMM es común que la señora herede una casa a la sirvienta y los hijos agradecidos le construyen una. “No es de ninguna manera la relación de trabajo que se contempla en Ginebra”.

En coincidencia con Da Matta (2002), no se trata de relaciones laborales, sino de relaciones personales, de carácter paternalista, donde importa la consideración, el afecto y el reconocimiento. “Ser parte de la familia” o bien “ser tratado como alguien de la familia” es una aspiración compartida por un sector de los trabajadores domésticos, quienes valoran los tratos pater/maternales, y tienen sed de reconocimiento de parte de sus empleadores. Inclu-

²⁸ En el texto “hacer parte de la familia”.

so, un buen trato suele ser más valorado que un mejor salario. En la práctica, las normas que rigen en el servicio doméstico es asunto de personas, mas no de individuos iguales ante la Ley.

CONCLUSIONES

La iniciativa de empadronamiento o de credencialización de las y los trabajadores domésticos no prosperó. Fueron pocos los trabajadores empadronados y las credenciales nunca fueron entregadas. La resistencia a la medida vino de los empleadores, al no acudir a registrar sus trabajadores domésticos, mas no tanto estos últimos, acostumbrados a entregar la información que se requiera.

Mientras muchos empleadores suelen desconocer elementos importantes relativos a la identidad personal de sus empleados, por ejemplo, sus apellidos y lugares de procedencia, los empleadores son personas con apellidos, posición social, capitales, clientelas, etc. quienes pueden hacer uso de la Ley para amenazar, e incluso demandar a un empleado que les robó, asimismo pueden burlar y corromper autoridades para amparar a un hijo abusador. Los débiles, en cambio, como son los trabajadores domésticos, no pueden recurrir a la Ley para demandar a estas personalidades estructuralmente más influyentes. Por lo mismo, los empleados evitan enfrentar a sus patrones y optan por ya no se presentarse a trabajar sin avisar. Evitar el conflicto e irse sin decir nada es propio de lo que Da Matta ha llamado un “sistema dominado por la totalidad que conduce a un pacto entre fuertes y débiles” donde la *consideración* es un valor fundamental (2002,189).

Mientras algunos militan para promover los derechos de las y los trabajadores domésticos, de los indígenas, de las mujeres, en el seno de estos grupos vulnerables a la discriminación, como es el caso de las trabajadoras domésticas, hay quienes internalizaron el hecho que siempre habrá “ricos” quienes proveen de trabajo a los “pobres”. Opera una ideología de la complementariedad que invita a respetar el orden establecido. Para algunas trabajadoras, es un honor escucharse decir que se es “parte de la familia”, aún más cuando esta familia es influyente. Esto es un reconocimiento, una muestra de consideración. Convendría analizar a futuro los intercambios de fa-

vores que tienen lugar en la relación patrón(a)-empleado(a), para profundizar en las concepciones relativas a quién es un buen patrón y viceversa.

Entendemos entonces porque, no obstante los intentos de regulación el servicio doméstico éste escapa a la Ley. El trato importa más que las prestaciones materiales. En consonancia con Lautier (2003) y Vidal (2007), el análisis del servicio doméstico nos permite evidenciar la tensión entre las tendencias igualitarias y las ideologías jerárquicas que operan de manera conjunta en las sociedades latinoamericanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDERSON, Bridget, “Doing the dirty work? The global politics of domestic labor”, en Zimmerman, Litt y Bose, coords., *Global dimensions of gender and carework*, Stanford, Stanford University press, 2006, 226-239.
- BARTH, Frederik, *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*, México, Fondo de Cultura Económica, 1976.
- BLANCO, Blanca, *La experiencia migratoria de las mujeres guatemaltecas indígenas empleadas domésticas en Tapachula: una aproximación a su capacidad de agencia*, Tesis de Maestría en Antropología Social, Ciesas Sureste, 2012.
- BONFIL, Guillermo, “Lo propio y lo ajeno: una aproximación al problema del control cultural”, en *Pensar nuestra cultura*, México, Alianza Editorial, 1999, 44-57.
- BOURDIEU, Pierre, *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, México, Taurus, 2003.
- CASTELLANOS, Alicia, coord., *Imágenes del racismo en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2003.
- CEJAS, Mónica Inés, coord., *Leer y pensar el racismo*, México, Universidad de Guadalajara, Municipio de Zapopan, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 2004.
- CHANEY, Elsa M., Mary GARCÍA CASTRO, eds., *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada. Traba-*

- jadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- CHAVARRÍA, Laura, *Jóvenes inmigrantes indígenas viviendo en zonas urbanas afluentes. El caso de las empleadas domesticas, situaciones de inseguridad y violencia en Monterrey*, Tesis de Maestría en Estudios Latinoamericanos, Holanda, Universidad de Utrecht, 2005.
- _____, “Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo doméstico puertas adentro”, en Séverine Durin, coord., *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, México, Ciesas, CDI, 2008, 173-203.
- COMAROFF, John y Jean, “Sobre totemismo y etnicidad”, en Manuela Camus, comp., *Las ideas detrás de la etnicidad. Una selección de textos para el debate*, 2006, Guatemala, CIRMA, 2006, 111-137.
- DA MATTA, Roberto, *Carnavales, malandros y héroes. Hacia una sociología del dilema brasileño*, México, Fondo de Cultura Económica, 2002.
- DE OLIVEIRA, Orlandina y Marina ARIZA, “Género, trabajo y exclusión social en México”, en *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 15, núm. 1(43), 2000, 11-33.
- DEVETTER, François-Xavier, Florence JANY-CATRICE y Thierry RIBAUT, *Les services à la personne*, París, La découverte, 2009.
- DÍAZ, Adela, *Migración indígena y apropiación del espacio público en Monterrey. El caso de la Alameda*, México, UDEM, UANL, Ciesas, Papeles de la Casa Chata, 2009.
- DUMONT, Louis, *Homo hierarchicus. Le système des castes et ses implications*, París, Gallimard, 1966.
- DURIN, Séverine, *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el Área Metropolitana de Monterrey*, México, Ciesas, CDI, 2008.
- _____, *En Monterrey hay trabajo para mujeres. Procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, México, Comité Regional Norte de Cooperación con la UNESCO, Ciesas, CDI, 2009.
- _____, “La inserción laboral de las minorías étnicas en las ciudades”, en Durin, coord., *Etnicidades urbanas en Las Américas. Pro-*

- cesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, México, Ciesas, EGAP, Tec de Monterrey, 2010a, 31-35.
- _____, “*Salvando vidas. Migración femenina, embarazo no deseado y filantropía anti-abortista*”, en Françoise Lestage y María Eugenia Olavarría, coords, *Parentescos en un mundo desigual: adopciones, lazos y abandonos en México y Colombia*, México, UAM y Miguel Ángel Porrúa, 2011, 81-101.
- _____, “Los que la guerra desplazó: familias del noreste de México en el exilio”, en *Desacatos núm. 38*, 2012, 29-42.
- DURIN, Séverine y Rebeca MORENO, “Caracterización sociodemográfica de la población hablante de lengua indígena en el Área Metropolitana de Monterrey”, en Séverine Durin, coord., *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el Área Metropolitana de Monterrey*, México, Ciesas, CDI, 2008, 81-138.
- DURIN, Séverine y Diana GARCÍA TELLO, “Etnicidad y educación superior: indígenas universitarios en Monterrey”, en José Juan Olvera y Blanca Delia Vásquez, coords., *Procesos comunicativos en la migración: de la escuela a la feria popular*, Monterrey, COLEF, UR, ITESM, 2011, 59-84.
- GOFFMAN, Erving, *Estigma. La identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu editores, 2003.
- GOLDSMITH, Mary, “El servicio doméstico y la migración femenina”, en Elia Ramírez e Hilda Dávila, coords., *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, México, UAM, 1990, 257-275.
- _____, “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México”, en Marta Lamas, coord., *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX*, México, Fondo de Cultura Económica, Conaculta, 2007, 279-311.
- HOWELL, Jane, “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, *Alteridades*, 9 (17), 1999, 23-28.
- INEGI, *XIII Censo General de Población y Vivienda*, México, Microdatos, 2010a.
- INEGI, *Encuesta Nacional Ocupación y Empleo*, México, segundo semestre 2010, 2010b.
- LAUTIER, Bruno, “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la

- sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño”, *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, núm. 4, octubre-diciembre, 2003, 789-814.
- MARTIN-FUGIER, Anne, *La place des bonnes. La domesticité féminine à Paris en 1900*, París, Editions Perrin, Editions Grasset et Fasquelle, 2004.
- NAVARRO SMITH, Alejandra y Carlos VÉLEZ-IBÁÑEZ, coords., *Racismo, exclusión, xenofobia y diversidad cultural en la frontera México-Estados Unidos*, México, Universidad Autónoma de Baja California, Arizona State University, 2010.
- PARELLA, Sonia, *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, España, Anthropos, 2003.
- PARIS BOMBO, Dolores, “Discriminación laboral y segregación espacial en ciudades del sureste mexicano”, en Alicia Castellanos, coord., *Imágenes del racismo en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2003, 35-142.
- SCOTT, James C., *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*, Yale University Press, 1985.
- URÍAS HORCASITAS, Beatriz, ed., *Historias secretas del racismo en México (1920-1950)*, México, Tusquets editores, 2007.
- VAN DIJK, Teun, *Dominación étnica y racismo discursivo en España y América Latina*, Madrid, Gedisa, 2003.
- VAN DIJK, Teun, coord., *Racismo y discurso en América Latina*, Madrid, Gedisa, 2007.
- VIDAL, Dominique, “Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil”, París, Presses Universitaires du Septentrion, 2007.
- _____, “Etnicidad, empleo doméstico y sociedad democrática en Río de Janeiro”, en Séverine Durin, coord., *Etnicidades urbanas en las Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, Ciesas, México, EGAP, 2010, 37-53.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred),
www.conapred.org.mx

- Conapred, 2005, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Encuesta_Nal_sobre_discriminacion_resumen.pdf
- Conapred, 2010, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), 2010, <http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- Conapred, 2011, “Documento informativo sobre Trabajadoras del Hogar en México”, http://www.conapred.org.mx/redes/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf, consultada el 1° de noviembre de 2011.
- Consejo Nacional de Población (Conapo), 2000, Índice de Desarrollo Humano a Nivel Municipal, http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/indicesoc/IDH2000/dh_AnexoCuadros.pdf
- Ley Federal del Trabajo, <http://www.cem.itesm.mx/derecho/nlegislacion/federal/133/357.htm> consultada el 24 de noviembre de 2011.

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

- El Norte*, 7/04/2011, “Arranca San Pedro Padrón de servidumbre”.
- El Porvenir*, 13/04/2011, “Anuncian modificaciones al registro de sirvientas”.
- El Porvenir*, 26/04/2011, “Califica Mauricio de “malandros” a críticos del registro de domésticas”.
- El Porvenir*, 5/10/2011, Edgardo Reyes Salcido, Editorial “Trabajadores domésticos”.
- El Porvenir*, 5/05/2011, “Piden al IMSS frenar padrón de domésticas”.
- Milenio*, 8/09/2011, “Inseguridad cambió los hábitos del 91.8% de los regios: ITESM”.
- DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN POR LOS DERECHOS HUMANOS, “Impulso CDHDF derechos de trabajadoras del hogar en campaña ‘Por un trabajo digno’”, *Boletín de prensa* 346/2011, México, D.F., 15/09/2011.

FECHA DE RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO: 21 de noviembre de 2011

FECHA DE RECEPCIÓN DE LA VERSIÓN FINAL: 18 de septiembre de 2012