

MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL, CLASE SOCIAL Y GÉNERO: LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES NEGRAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO DE CALI

*Jeanny Posso*¹

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación² se propone mostrar cómo intervienen las dimensiones étnico-racial, de clase social y de género en la inserción socio-laboral de mujeres pobres y negras en el mercado laboral de Cali, Colombia. Con este propósito, se presenta el caso particular de las mujeres inmigrantes de Tumaco, municipio del litoral Pacífico sur, que vienen a trabajar en el servicio doméstico de la ciudad de Cali.

Las características particulares de un sector laboral como el servicio doméstico sirven como marco para estudiar la forma específica como se expresan los distintos tipos de desigualdad social marcados por la discriminación de género, clase y raza en el mercado laboral de la ciudad de Cali; en primer lugar, por ser un sector adscrito a las mujeres (más del 80% de sus trabajadores son mujeres); en segundo lugar, por ser un empleo representativo de las mujeres pobres y de las mujeres negras, y por último, por presentar condiciones laborales propias de la informalidad.

¹ Economista. Doctora en antropología social de la Universidad Autónoma de Madrid (España). Actualmente es profesora de tiempo completo en el Departamento de Sociología de la Universidad del Valle, Cali (Colombia).

² Este escrito está basado en las conclusiones de mi tesis doctoral “La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali” (2004).

CONTEXTO DEL TRABAJO

El suroccidente colombiano es una región con marcadas desigualdades socioeconómicas y diversidad geográfica. En relación a la división administrativa regional, está compuesto por cuatro departamentos que poseen costas en el océano Pacífico que son, de norte a sur: Chocó, Valle, Cauca y Nariño. Los mayores niveles de desarrollo socioeconómico se registran en el Valle, donde se encuentra la principal área metropolitana del suroccidente colombiano, Cali y sus municipios cercanos, Yumbo, Jamundí y Puerto Tejada, con una población que supera los 2.350.000 habitantes. El mayor nivel de pobreza corresponde al departamento del Chocó, cuya población en su mayoría es negra.

Teniendo en cuenta las regiones naturales, el contraste más notorio se da entre la zona andina urbanizada y domesticada y el litoral Pacífico, conocido como Chocó Biogeográfico, todavía en su mayor parte cubierto de selva. Desde el punto de vista de la composición étnica, el litoral Pacífico es considerado una zona de población negra, en contraste con la población blanca mestiza mayoritaria de la zona andina. En el litoral Pacífico, la población está representada por tres grupos: la población negra (que corresponde a más del 90%), la indígena y la blanca-mestiza. Mientras en la zona andina se encuentran las principales ciudades de la región y una tupida red de ciudades intermedias y medianas, así como las infraestructuras de transporte, servicios y productivas, el litoral Pacífico sólo cuenta con un centro urbano de importancia regional, Buenaventura, y dos pequeñas ciudades de importancia local, Quibdó y Tumaco. Esta última está situada en el departamento de Nariño, al sur del país, en la frontera con Ecuador.

A su vez, en el litoral Pacífico se diferencian dos zonas, de acuerdo con los flujos socioeconómicos, el Pacífico norte, bajo la influencia de Medellín y las ciudades del Eje Cafetero en la cordillera central; y el Pacífico sur, bajo la influencia de Cali y Buenaventura. En el extremo sur del Pacífico se encuentra Tumaco, municipio en el que se origina el flujo migratorio de interés para este trabajo. Tumaco es el centro urbano de mayor importancia en la zona, un puerto marítimo que cuenta con una vía asfaltada conectada con la carretera Panamericana en el eje hacia Cali. En 2004, este municipio contaba con aproximadamente 170.000 habitantes, de los cuales un 51% se encontraba en la zona urbana.³

A nivel nacional, la ciudad de Cali es la tercera más importante, después de Medellín, con base en su población y sus indicadores económicos. Desde mediados del siglo XX, Cali y su entorno metropolitano se constituyeron en

³ Según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

el principal centro industrial, comercial y financiero de la región, y en el área donde se concentra una tercera parte del total de la población de los cuatro departamentos que la conforman, al ser el principal destino de las migraciones de todo el suroccidente colombiano.

De acuerdo con datos de 1998 (Barbary *et al.*, 1999), aproximadamente un 27,5% de la población caleña es afrocolombiana, más de 540.000 personas, de las cuales el 43% son inmigrantes de diferentes orígenes. Un 42% de la población negra y mulata nacida fuera de Cali proviene del litoral Pacífico y en orden de importancia, de los siguientes sitios: Tumaco, Buenaventura, Barbacoas, El Charco e Itsmína, entre otros. En el espacio urbano de Cali se producen fenómenos de segmentación y segregación que afectan especialmente a la población negra y mulata (Barbary, 2004).

REFERENCIAS TEÓRICAS

La investigación toma como referencia teórica los debates en torno a tres aspectos: por un lado, los orígenes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en la sociedad capitalista actual, los debates con relación al trabajo doméstico y los análisis sobre los orígenes del servicio doméstico y su actual configuración. Por otro, las conceptualizaciones en torno a los conceptos de raza y racismo, y finalmente los estudios sobre familia negra en Colombia.

MUJER, TRABAJO Y SERVICIO DOMÉSTICO

Este trabajo toma como referencia, en primer lugar, los argumentos centrales del debate en torno a la configuración histórica de la situación de la mujer en el mercado de trabajo capitalista. Este debate puede dar algunas explicaciones al hecho de que en el capitalismo las mujeres hayan sido relegadas a los trabajos menos cualificados y de menor remuneración, y por qué se establecieron salarios diferenciales para hombres y mujeres, así como el hecho de que se excluyeran del mercado las tareas desempeñadas por las mujeres en el ámbito doméstico.

Desde finales de la década de los setenta se dio un intenso debate sobre la forma como se configuró la definición del trabajo y el lugar ocupado por las mujeres en la transición del siglo XIX al XX. Fundamentalmente, se trata del debate iniciado por Heidi Hartmann (1994) en su análisis de la literatura histórica sobre la división del trabajo por sexos durante la emergencia del capitalismo y la Revolución Industrial en Inglaterra y Estados Unidos, con relación a la forma en que las leyes protectoras del trabajo y del concepto de salario familiar contribuyeron a excluir a las mujeres del mercado de trabajo

capitalista, que plantea el origen de esta segregación en una alianza entre el patriarcado y el capital.

Otras posturas, como la de Jane Humphries sobre la industrialización en Inglaterra a finales del siglo XIX, la de Martha May (1982) sobre el salario familiar en la empresa norteamericana Ford, y el análisis de Ubaldo Martínez Veiga (1995) sobre el origen del concepto de trabajo en las leyes protectoras para el caso español, restan importancia al argumento sobre el patriarcado y atribuyen el hecho en mayor medida al papel de los patronos o incluso de los legisladores. En otros trabajos, como los de Evelyne Sullerot (1970), Eric Hobsbawm (1987) y Joan Scott (2000), si bien se tienen en cuenta tanto la actuación de los sindicatos masculinos como la actuación de los patronos, los argumentos son matizados.

A partir de los ejemplos planteados, se puede señalar que, si bien no es posible llegar a una generalización con relación a los factores que incidieron en la actual división del trabajo entre hombres y mujeres, y en la situación de la mujer respecto al mercado de trabajo, sí se puede afirmar que en distintos momentos y contextos históricos en la regulación del trabajo y en la configuración del mercado laboral, cuando se expresaron simultáneamente conflictos de clase y género, éstos se resolvieron en detrimento de las mujeres. Ellas, en especial las más pobres, nunca dejaron de trabajar, pero siguieron haciéndolo o bien sin reconocimiento en sus hogares o en el mercado de trabajo, ocupando los trabajos menos calificados y accesorios, y percibiendo salarios inferiores respecto a los varones. La reclusión de las mujeres en los hogares, especialmente las de clase media, significó la aparición del trabajo doméstico como un oficio de tiempo completo sin ningún reconocimiento, o para las mujeres obreras, una jornada adicional.

El debate sobre el trabajo doméstico

Hace poco más de treinta años comenzaron a darse los primeros debates centrados en el trabajo doméstico, y fueron principalmente las teóricas feministas socialistas quienes abrieron el debate sobre este tema en los años setenta del siglo pasado. La discusión, situada dentro de los parámetros de la teoría marxista, se presenta en dos líneas: en primera instancia, se pregunta sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus relaciones con el modo de producción capitalista; y desde otro ángulo, por la posición de clase de las mujeres y su relación con el movimiento socialista (véase Molyneux, 1994). El propósito primordial de esta discusión era aplicar la teoría marxista de la explotación al análisis sobre la situación de las mujeres (Sánchez *et al.*, 2001).

Dado que el trabajo doméstico se sitúa en la esfera de la reproducción y por fuera de la producción de valor, las categorías de análisis del marxismo clásico resultaron insuficientes para estudiar las relaciones económicas y de poder en este ámbito. El modo de producción doméstico se propuso como herramienta analítica para visibilizar las relaciones de poder de la esfera privada. Desde este ángulo, diversos análisis posteriores trataron de determinar si el trabajo doméstico era productivo o improductivo, es decir, si generaba o no valores de cambio, y de qué manera se podía atribuir valor al mismo, al ser una actividad cuyos productos se consumían directamente, sin pasar por el mercado.

Si bien esta prolífica discusión no llevó a una propuesta satisfactoria para la mayoría de quienes intervinieron, sirvió para visibilizar la contribución del trabajo doméstico realizado por las mujeres como un trabajo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, y un pilar fundamental del sistema de producción capitalista. De estos análisis también se desprendió la caracterización de las mujeres como ejército industrial de reserva, en el sentido de que la existencia del trabajo doméstico mantiene disponible una mano de obra barata, flexible y poco conflictiva.

Todos estos desarrollos teóricos tuvieron posteriormente un correlato en los desarrollos empíricos de medición cuantitativa del trabajo doméstico. Las soluciones aportadas por las investigaciones muestran en gran medida la dificultad de asignar valor a una producción que no pasa por el mercado. De acuerdo con la crítica desde la teoría feminista, la imposibilidad de cuantificar monetariamente el trabajo doméstico se debe al carácter androcéntrico del discurso económico, que se ha constituido precisamente sobre la base de su exclusión, por lo que las valoraciones monetarias no sirven para explicar adecuadamente las actividades domésticas (Vandelac, 1994: 167). Esto muestra la enorme dificultad de su análisis desde las categorías económicas convencionales y también permite entender por qué el servicio doméstico es uno de los sectores laborales más invisibilizado e infravalorado.

El servicio doméstico: de trabajo de aprendizaje a fondo de la escala laboral

El servicio doméstico tiene sus orígenes históricos en las relaciones de servidumbre del feudalismo en Europa, y constituía un oficio de aprendizaje de los oficios ejercidos en la comunidad feudal. Con el surgimiento del capitalismo, éste se convirtió en un servicio demandado por la burguesía, que rechazaba los oficios manuales por considerarlos denigrantes. Cuando no existía una clara diferenciación entre las actividades domésticas y las productivas, fue ejercido tanto por hombres como por mujeres. Puesto que aún no existían institucio-

nes de formación para entrenar la fuerza de trabajo, y sólo la burguesía tenía acceso a las instituciones educativas, el servicio doméstico constituía, no sólo un medio para aprender un oficio, sino la primera oportunidad de trabajo para los más jóvenes.

Posteriormente, con la consolidación del capitalismo, el mercado de trabajo se amplió, y se estableció una diferencia clara entre el sitio de trabajo y el de vivienda, así como entre las actividades productivas y las domésticas. En esta etapa, las actividades del trabajador doméstico se especializaron cada vez más en la atención a las necesidades de la familia. Por otro lado, las instituciones de educación formal proliferaron, pero estaban vedadas a las mujeres, y gradualmente el servicio doméstico se convirtió en un trabajo para mujeres, perdió su condición de trabajo de aprendizaje de otros oficios y quedó en el fondo de la escala laboral.

En los países que fueron colonias europeas, y donde existen poblaciones diferenciadas étnica y culturalmente, el mercado laboral evolucionó durante el siglo XX hasta quedar segmentado de acuerdo con las diferencias étnicas, de clase y de género. De esta forma, el servicio doméstico, que inicialmente fue un trabajo de la población pobre clasificada como blanca, posteriormente se convirtió en un trabajo de hombres y mujeres no blancos (llámense chinos, negros o indígenas), y finalmente se transformó en un empleo que ocupó mayoritariamente a mujeres pobres, indígenas y negras. Esto último se ve reforzado en los países latinoamericanos, donde el origen del servicio doméstico se fundamenta en la esclavitud y en las relaciones coloniales con la población indígena.

En las sociedades jerarquizadas racialmente, los procesos de urbanización, la consolidación del mercado de trabajo y la movilidad laboral implicaron el establecimiento de diferencias raciales y de género, que situaron a las mujeres en la posición inferior. En este ordenamiento, el servicio doméstico se convirtió en el segmento del mercado de trabajo que se encuentra marcado por esta triple opresión: de género, clase y raza.

Actualmente, el servicio doméstico es un sector emblemático de la informalidad y la discriminación laboral. En casi todos los países, sigue siendo uno de los sectores que funciona al margen de las regulaciones laborales, de la cobertura social y, en síntesis, de los derechos que constituyen la ciudadanía. Las personas que se dedican a éste, que en su inmensa mayoría son mujeres, no son incluidas dentro de la clase trabajadora, ni como beneficiarios de derechos universales. Por lo tanto, las normas que regulan su funcionamiento son las diferencias por sexo, por edad, por raza, por nivel socioeconómico o por localidad, región o país de origen.

EL CONCEPTO DE RAZA Y RACISMO

El concepto de raza surgió en Europa en los siglos XVII y XVIII, en un contexto sociohistórico de colonización y esclavitud. La decadencia del colonialismo y la supresión de la esclavitud no significaron la desaparición de las teorías racistas, que tuvieron su mayor auge entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX (Giménez, 1994). A pesar de que en los últimos tiempos se ha observado la desvalorización de la raza como concepto científico, esto no ha evitado que en su lugar aparezcan otros argumentos para sustentar un “nuevo racismo”, que da mayor importancia a las diferencias culturales que a las diferencias fenotípicas (Stolke, 1993).

El racismo, en su expresión actual, puede ser definido como un sistema de dominación de un grupo que se considera blanco sobre grupos o pueblos clasificados como no blancos, y que opera en términos de cogniciones, es decir, actitudes e ideologías de apoyo compartidas por el grupo dominante, que tienen su resultado y retroalimentación en prácticas sistemáticas negativas hacia el otro grupo (Van Dijk, 2003a: 50).

El racismo en América Latina también sustenta sus bases en el colonialismo europeo y en la esclavitud. Debido al proceso histórico en Latinoamérica, que produjo una compleja mezcla de poblaciones, el racismo no se produce desde un grupo diferenciado claramente como blanco hacia otro no blanco, sino como un sistema de valoración que atribuye comportamientos, actitudes y características más positivas a las personas de piel más clara y rasgos de apariencia más europea. Por lo tanto, la situación de una persona en ventaja o desventaja racial depende del contexto particular en el que se desenvuelva en un determinado momento, pudiendo ser en algunos momentos víctima, y en otros, agente del racismo (Van Dijk, 2003b).

El racismo en Colombia

Para el análisis sobre el racismo en Colombia, en esta investigación se tuvo en cuenta el trabajo de Peter Wade (1997). Para este autor, el orden racial colombiano está sustentado en tres ideas fundamentales: el mestizaje, la discriminación y el blanqueamiento. Estos planteamientos son interpretados de la siguiente manera: el mestizaje, como una ideología democratizadora que incluye a todos los que comparten el ideal inalcanzable de ser blanco; la discriminación, que pone en competencia a todos; y el blanqueamiento, como alternativa para aquellos que no encajan en los estándares fenotípicos o socioculturales.

La jerarquía racial está constituida por imágenes que sitúan en la cima a la población blanca de rasgos caucásicos, bajo las cuales se encuentran, en orden

descendente, los mestizos de origen indígena y las restantes mezclas raciales, seguidos por las comunidades indígenas y, en el último escalón de la gradación sociorracial se encuentran los negros que mantienen sus costumbres ancestrales.

Las personas racialmente clasificadas como negras o indígenas son aceptadas condicionalmente con relación a la adopción de los valores de la cultura nacional del mestizaje, pero siempre estarán expuestas a las agresiones racistas sutiles o explícitas. Por lo tanto, la ideología del mestizaje se basa en la negación de las identidades étnicas.

Teniendo en cuenta el análisis precedente sobre el racismo en Colombia, se podría afirmar, de acuerdo con Wade (1997), que hay una especie de geografía o de regionalización que acompaña a la discriminación racial y/o étnica. En Colombia, las regiones habitadas por los grupos étnicos tienen las mayores deficiencias en los servicios sociales del Estado y carecen de infraestructuras de transporte y productivas.

Pero, para entender el racismo, no sólo es importante tener en cuenta los elementos que lo estructuran, sino también cómo se construyen en el día a día sus barreras, así como la interrelación entre estos dos niveles. Si bien, como plantea Philomena Essed (1991: 46), no se puede comprender la verdadera naturaleza del racismo sin situarla en un contexto sociopolítico más amplio, el racismo se mantiene y se refuerza a partir de prácticas cotidianas rutinarias que se consideran normales y pasan desapercibidas. Por lo tanto, para comprender su funcionamiento también es necesario atender a la visión micro social.

ORGANIZACIÓN FAMILIAR Y RELACIONES DE GÉNERO EN LAS POBLACIONES AFROCOLOMBIANAS

El modelo de familia extensa de las poblaciones negras del litoral Pacífico colombiano tiene dos componentes: la poliginia del hombre y la matrifocalidad de las mujeres. Los roles de género a lo largo del ciclo de vida de los individuos obedecen a esta estrategia sociocultural, dirigida a la extensión de la parentela a través de la circulación del hombre y la consolidación de la figura de la madre como eje de referencia del grupo de parentesco. Históricamente, este tipo de familia surge como resultado de estrategias de adaptación de las poblaciones negras en Colombia a los estreñimientos socioeconómicos y políticos a los que estuvieron sometidas desde su llegada como esclavos, y a la posterior relegación social y política de las que fueron objeto después del proceso de manumisión. Este modelo de familia sigue estando presente como estrategia de adaptación en el contexto de las grandes ciudades como Cali.

Este modelo de familia extensa sustenta la reproducción social y económica, pues la matrifocalidad constituye una estrategia para la cohesión y solidaridad entre los miembros de la unidad doméstica. Así, la relación fundamental o más estrecha en estas comunidades es la relación madre-hijo, a través del sistema de parentesco materno. Mujeres y hombres ocupan distintos lugares de prestigio y poder en la jerarquía de la unidad doméstica y la organización familiar poligínica, de acuerdo con diversos factores: la edad, la cronología afectiva, el número de hijos, la composición de la unidad doméstica femenina, la fecundidad, la capacidad de trabajo, su situación económica, etc. Hay una permanente negociación de estas jerarquías y condiciones.

La tendencia a la conformación de unidades domésticas matrifocales significa que la mujer va ganando importancia en autoridad y prestigio en la medida en que su rol reproductivo avanza en el ciclo de vida. Cuando la mujer termina su ciclo reproductivo, ya se ha convertido en eje del grupo familiar. Por lo tanto, el rol femenino en esta cultura implica una presión social muy fuerte sobre la mujer para que alcance altísimas tasas de natalidad, aún a costa de su salud y bienestar, ya que los hijos constituyen un capital social muy importante para ella en el tipo de unidad doméstica y actividad económica desarrolladas en esta sociedad.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El trabajo de campo que sirvió como base a este estudio se desarrolló en dos contextos, el litoral Pacífico, focalizado en Tumaco; y en la ciudad de Cali, en donde se establecieron los primeros contactos.

Esta primera etapa transcurrió en el año 1996, en la que se realizó la primera ronda de visitas a las agencias de empleo de servicio doméstico en Cali y a los sitios de reunión de las mujeres en el parque Panamericano y en la terminal de transportes. Se hicieron entrevistas estructuradas al personal que atendía las agencias, sus dueños y secretarías, así como a las propias empleadas domésticas. También se hizo observación participante, con registro pormenorizado en el diario de campo y entrevistas informales con las mujeres.

La recolección de información en Tumaco se realizó en 1997, y se estudiaron tres contextos: un área de la zona rural de los ríos de la ensenada de Tumaco a la que sólo se accede por lancha, la zona rural que bordea la carretera hacia la ciudad de Pasto (una ciudad del interior en la zona andina), y los barrios marginales en la ciudad de Tumaco. En la zona de la ensenada de Tumaco se visitaron los ríos Mejicano y Tablón Salado.

En 1997 y en 1998, se hizo una nueva ronda de visitas a las agencias de empleo, más centrada en la observación del funcionamiento de éstas que en la realización de entrevistas.

LAS AGENCIAS DE EMPLEO COMO NUEVO CANAL DE INSERCIÓN LABORAL

En la primera etapa de inserción laboral en Cali de las mujeres inmigrantes negras procedentes del litoral Pacífico colombiano, las redes familiares y de paisanos constituyen el principal mecanismo utilizado para obtener empleo. En este primer periodo de inserción sociolaboral, las agencias privadas de empleo son utilizadas excepcionalmente por algunas mujeres, con el apoyo de familiares o amigas.

Una vez que las mujeres inmigrantes adquieren experiencia laboral, logran ampliar su red de relaciones en la ciudad. Además de sus familiares y paisanos, ahora conocen a empleadores, a los familiares de éstos, a compañeras de trabajo y a amigos en los sitios de reunión durante los fines de semana, etc. De esta forma, sus recursos son más diversos para, eventualmente, encontrar otro empleo en el servicio doméstico, en caso de desearlo o necesitarlo. A partir de este momento, es muy probable que alguien la remita a las agencias privadas de empleo, o bien, cuando ya no disponga de contactos directos con empleadores, a través de amigos o familiares, es posible que recurra por su propia cuenta a las agencias.

Hasta hace pocos años, en Cali los avisos en las emisoras de radio eran el medio más frecuente para establecer el primer contacto entre empleadoras y trabajadoras. Era una práctica común que las amas de casa pusieran el anuncio para establecer contacto directo con la trabajadora, puesto que la radio era el medio de comunicación más popularizado y no se requería saber leer y escribir. Otra práctica muy generalizada consistía en el contacto directo entre empleadoras y empleadas en los sitios de afluencia de las empleadas, como el parque Panamericano⁴ y la terminal de transportes de la ciudad. Estas costumbres prácticamente han desaparecido, pues las agencias de empleo han ocupado el escenario de la intermediación. Estas agencias utilizan, en su mayoría, los medios de comunicación escritos: avisos clasificados en la prensa local y en las páginas amarillas del directorio telefónico.

Esta investigación muestra que, a finales de la década de los años noventa en Cali, las redes sociales que vinculaban a grupos sociales pertenecientes a clases

⁴ Este parque, situado en un barrio de clase media-alta, constituye, desde hace varias décadas, el sitio de reunión de las empleadas domésticas, especialmente los domingos.

sociales distintas se debilitaron. La profunda y prolongada crisis económica, que produjo una reducción en el ingreso de todos los sectores, condujo a una precarización aún mayor de los empleos informales, especialmente del servicio doméstico. Debido a la reducción en sus ingresos, los empleadores se vieron obligados a despedir a su empleada doméstica interna para reemplazarla por una externa, que trabaja por días o por horas.

Por otro lado, a medida que la empleada adquiere experiencia en la ciudad, diversifica sus oportunidades laborales, ya sea por medio de relaciones personales o a través de las agencias de empleo. Esto le permite tener un mayor conocimiento de cuáles son las prácticas habituales y aceptables en el servicio doméstico, en relación con los salarios, el tipo de tareas, horarios, etc., lo que le da cierta capacidad de resistencia en la negociación cotidiana de su relación de trabajo. La continuidad en el empleo permite a las trabajadoras mejorar las condiciones de trabajo por temporadas, pero la vulnerabilidad de estas mujeres y la precariedad de sus condiciones de vida, las obligan a interrumpir periódicamente su actividad laboral por diversos motivos. Una enfermedad, la insatisfacción con los arreglos cada vez peores, una calamidad doméstica de la familia, el nacimiento de un hijo, el inicio o reanudación de una relación de pareja, o en muchos casos el agotamiento psíquico (provocado por la situación de encierro de las internas), pueden llevarlas a dejar el trabajo durante meses o años, rompiendo sus vínculos con el mercado de trabajo. De esta manera, deben empezar de nuevo una y otra vez, lo cual las hace depender cada vez más de las agencias, y tener que aceptar condiciones que representan un retroceso en cuanto al salario o al tipo de oficios que desempeñaban en su último trabajo.

Esta situación implica una rotación cada vez mayor en el empleo y, por tanto, una relación más superficial con los empleadores, lo que limita la posibilidad de futuras ofertas de empleo en la red familiar de éstos. A esto se suman la violencia y la inseguridad ciudadanas, que deterioran aún más las relaciones entre los diferentes sectores sociales. El carácter cada vez más fugaz de la relación laboral suprime gradualmente los deberes basados en las relaciones familiares que anteriormente se desprendían de la relación paternalista tradicional patrón-empleada doméstica. El debilitamiento de las redes sociales que vinculaba a personas pertenecientes a distintas clases sociales y que permitía un conocimiento mutuo que contrarrestaba las visiones estereotipadas, también trajo consigo una agudización de la discriminación racial y contribuyó a profundizar la polarización de la sociedad en Cali.

En el contexto de crisis social, debilitamiento de las redes sociales tradicionales entre clases, inseguridad ciudadana y altos niveles de desempleo, la agencia de empleo se convierte en la nueva referencia. Algunas de las funciones que cumplían las redes familiares entre las zonas rurales y urbanas, y entre

trabajadoras y familias empleadoras fueron sustituidas gradualmente por las agencias. La antigua relación de tipo clientela entre familias de distinta clase social fue reemplazada por la relación entre la empleada doméstica y el personal que atiende las agencias de empleo. Así mismo, las nuevas redes sociales creadas por las agencias toman el lugar de las redes sociales de la trabajadora (familiares, amigas, compañeras de trabajo, antiguas jefas, etc.) en la búsqueda de empleo. Las empleadas domésticas que utilizan los servicios de una misma agencia a lo largo del tiempo se convierten en personas de confianza de la misma. Esta entidad es el nuevo eje articulador, a partir de su relación con las trabajadoras, las empleadoras y con otras agencias. El servicio doméstico sigue dependiendo de relaciones personales, pero a partir de aquellas generadas en este espacio.

CARACTERÍSTICAS Y FORMA DE FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Las agencias de empleo del servicio doméstico son pequeñas empresas dedicadas a establecer la intermediación laboral entre las familias empleadoras y las trabajadoras domésticas. Estas entidades cobran a la empleadora una tasa por el servicio de intermediación y conceden un periodo de garantía o prueba. Estas agencias constituyen un sector muy diverso y de gran dinamismo, con características que las ubican entre la informalidad y la pequeña empresa. Muchas están constituidas únicamente por la dueña o dueño de la agencia, o a lo sumo por éste y uno o dos empleado(as). Son un fenómeno de gran relevancia en la ciudad de Cali, tanto por el porcentaje de trabajadoras colocadas, como por su papel en la determinación de salarios y condiciones de trabajo en el sector. En 1997, de acuerdo con las cifras de empleo, estaban empleadas aproximadamente 50.000 trabajadoras domésticas, y había un total de 33 agencias de intermediación laboral del servicio doméstico.

Dichas entidades funcionan al servicio de quienes pagan, los empleadores. El procedimiento de intermediación está diseñado para que la empleadora o el empleador obtengan la mayor información posible sobre las características y fiabilidad de la empleada que va a contratar, mientras que la empleada sólo tiene derecho a conocer datos escuetos sobre su salario, el número de personas de la familia y el tipo de trabajo que tendrá que desempeñar.

Debido a la escasa intervención del Estado colombiano tanto en la regulación y supervisión del funcionamiento de estas entidades, como para hacer cumplir la legislación laboral, se produce una situación de arbitrariedad respecto a los requisitos exigidos a las empleadas para acceder al servicio de intermediación laboral, que son distintos en cada agencia y obedecen a normas impuestas por el propietario. En contraste con estas exigencias, la mayor presencia de estas

entidades no se traduce en un incremento del porcentaje de trabajadoras afiliadas a la seguridad social, ni a la formalización por escrito de los contratos de trabajo. El contrato de trabajo que se establece a través de las agencias sigue siendo verbal. A pesar de obtener empleo a través de las agencias, las empleadas domésticas siguen siendo contratadas en condiciones al margen de la legalidad vigente (salarios por debajo del mínimo legal, sin seguridad social, sin vacaciones, etc.) y de acuerdo con criterios subjetivos.

Aunque quienes dirigen estas agencias conocen los derechos de estas trabajadoras, no hay ningún interés en alterar las prácticas instauradas por las amas de casa, cuyas reglas tradicionalmente han marcado el funcionamiento de este mercado de trabajo, por ser el lado más fuerte en la negociación contractual. Por su parte, estas entidades no tienen ningún interés en contravenir estas normas, ya que la tarifa pagada por el empleador es su principal fuente de ingresos; incluso, algunas de las prácticas generadas por la intermediación inducen a los empleadores a nuevas violaciones de la normativa laboral. Por ejemplo, en algunas agencias se recomendaba explícitamente descontar del sueldo de la empleada el valor pagado por el ama de casa a la agencia en caso de que ésta se marchara del trabajo, incluso durante el periodo de prueba.

El salario y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas están determinados no sólo por condiciones materiales, relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo (el número de demandantes, la capacidad económica de los empleadores, el tipo de trabajo a realizar, la experiencia de la trabajadora, etc.) sino por factores valorativos basados en prejuicios raciales, de clase y generacionales. Las prácticas de las agencias permiten apreciar los mecanismos que operan en la segmentación de este sector del mercado de trabajo, prácticas regidas por normas clasificatorias basadas en las diferencias de género, clase social, etnia y edad (entre otras), que dan como resultado una jerarquización laboral y la fragmentación de este mercado de trabajo. En la escala más baja de esta jerarquía se encuentran las mujeres negras, lo que significa (según el funcionamiento de las agencias) que las mujeres de piel más oscura o determinado aspecto físico tardan mucho más en encontrar empleo, y deben aceptar salarios más bajos, así como peores condiciones de trabajo.

El hecho de que las mujeres inmigrantes afrocolombianas se vean abocadas a trabajar principalmente en el servicio doméstico es en sí mismo una expresión de la discriminación, causada sobre todo por las diferencias de género y clase. Además, dentro del servicio doméstico también se producen acciones específicas relacionadas con la discriminación racial, pues, en la mayoría de los casos, estas mujeres son aceptadas por los empleadores con reticencia, al no encontrar mujeres de otra adscripción racial dispuestas a aceptar las condiciones de trabajo que les ofrecen.

A pesar del funcionamiento de las agencias de empleo, el servicio doméstico sigue estando regido por las valoraciones subjetivas de los empleadores respecto al trabajo de las mujeres, y los conflictos se dirimen de acuerdo con la correlación de poder, en la que la empleada doméstica es la parte más débil. En las agencias ni siquiera hay interés por hacer cumplir los acuerdos verbales establecidos entre empleadas y empleadores: en ocasiones los horarios de trabajo son alargados a capricho del empleador sin contraprestación alguna o se retrasa indefinidamente el pago de salarios, etc. La vulnerabilidad de la trabajadora doméstica es mayor cuando la agencia ejerce su intermediación que cuando hay contacto a través de redes familiares o amigo(as). La agencia se convierte en una barrera que no permite el acceso a información sobre los empleadores que incumplen los acuerdos, mientras que en otras circunstancias la empleada obtendría directamente todos los datos posibles del empleador y contaría con el respaldo de amigas o familiares en la reclamación. Además, cuando la empleada se atreve a reclamar al empleador, se expone a ser sancionada por la agencia, vetándola de otras ofertas de empleo, por considerarla una trabajadora problemática.

La agencia es un mecanismo funcional a las demandas de los empleadores derivadas de sus prejuicios raciales, de clase y de género. En la investigación se encontró que, en el contexto de inseguridad ciudadana y desestructuración social de finales de la década de los noventa, las agencias de empleo se convirtieron en un mecanismo de control social de las trabajadoras que hacían uso de sus servicios. A partir de diversos mecanismos, estas entidades respondían a la demanda de seguridad de los empleadores, se trataba de dar respuesta a sus temores y fantasías racistas. En respuesta a esto, se implantaron medidas como el registro con toma de huellas dactilares de las mujeres demandantes de empleo, la solicitud de antecedentes penales, el control a través de la red social de la propia empleada y de las informaciones de los empleadores, etc. Estas prácticas, que se volvieron corrientes, vulneraban los derechos de las mujeres trabajadoras y estaban dirigidas a garantizar la confianza de los empleadores.

No obstante, la agencia también se convirtió en un nuevo punto de encuentro entre las trabajadoras domésticas y un nuevo espacio de socialización, así como de intercambio de información y apoyo mutuo. La agencia es convertida por las mujeres en un mecanismo de resistencia a las condiciones de opresión.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

EL CONTRATO

La evidencia empírica confirma que los contratos que se establecen en el servicio doméstico son por definición “contratos de adhesión”, es decir, determinados unilateralmente por la parte empleadora con poca o ninguna discusión respecto a sus cláusulas. Salvo el regateo del salario, que se da en algunas ocasiones y con márgenes muy estrechos, no hay discusión sobre los elementos esenciales de la relación laboral como horarios de trabajo, días de descanso, tareas, etc. Por otro lado, dado que la legislación no es considerada una referencia importante por parte de los empleadores e intermediarios del empleo en estos arreglos, es muy mal recibido el reclamo de derechos como la afiliación a la seguridad social, el reclamo de ropa y calzado de trabajo o de cualquier otra norma reconocida por la ley. En los arreglos, la empleadora advierte cuáles son sus condiciones y la empleada se limita a aceptar o rechazar el trabajo. Las condiciones en las que se llevan a cabo los arreglos propicia esta situación: el alto nivel de desempleo de la ciudad, la extrema pobreza de las mujeres, su situación de vulnerabilidad y la segmentación del mercado de trabajo al interior del servicio doméstico.

El hecho de que sea un contrato verbal también opera a favor de la empleadora, pues las diferencias de clase y étnico-raciales juegan un papel importante en el proceso de comunicación. En el caso específico de las mujeres negras, se debe tener en cuenta que el lenguaje y la manera de hablar constituyen un aspecto esencial de la desvalorización del bagaje cultural de la inmigrante negra, lo cual le impide una interacción simétrica con los miembros de la sociedad blanca-mestiza dominante. Así, en los acuerdos establecidos, salvo el salario, la trabajadora muchas veces no logra que la empleadora le explique con exactitud las condiciones fundamentales del trabajo (funciones, horarios, y en ocasiones ni los salarios o los días de descanso), dejando abierta la posibilidad de modificación arbitraria de cualquiera de esos puntos.

Lo expuesto nos permite ver la situación de un sector laboral en el que, como ya se ha dicho, no se cumplen las normas laborales. Por consiguiente, las condiciones de trabajo se definen a partir de la negociación individual entre la trabajadora y la empleadora, en algunos casos con la mediación de un tercero, el personal de las agencias de empleo, cuyo interés está del lado del empleador. Este acuerdo se realiza bajo unas condiciones de gran desventaja para la trabajadora, que se encuentra habitualmente acorralada por condiciones de extrema pobreza, discriminación racial y de género. Se trata de un regateo entre dos posiciones extremadamente asimétricas. Por lo general, encontramos de un lado a una mujer blanca o mestiza, de clase media o alta, con un nivel de

estudios secundarios o universitarios, con una posición económica desahogada, que requiere de los servicios de otra mujer; de otro lado, nos encontramos a una mujer negra o mestiza que sobrevive por debajo de los límites de la pobreza, que tuvo acceso como máximo a algunos años de educación primaria y que en su mayoría tiene hijos o familiares a cargo. Por lo tanto, se trata de mujeres que tienen dificultades a la hora de exigir condiciones aceptables de trabajo, pues a su menor nivel educativo y al desconocimiento de sus derechos se suma el hecho de que parte de su entrenamiento como trabajadora consiste en aprender los hábitos y costumbres más valorizados socialmente, que la llevan a negar su origen e identidad étnico-racial, y a ser constantemente censurada en su manera de hablar y expresarse.

En las conversaciones registradas entre empleadas y amas de casa acerca de las condiciones de trabajo, se observó que la principal preocupación de las trabajadoras era conseguir un mayor salario en dinero, pero que en general no se negociaban horarios de trabajo ni condiciones de alojamiento. Las mujeres demandantes de empleo buscaban sobre todo obtener la mejor relación salario/volumen de trabajo, y por ello estaban más interesadas en conocer el tamaño de la familia, el número de niños y el tipo de vivienda (casa o apartamento), pero en ningún caso se observó que preguntaran por el horario de trabajo o que pusieran un límite a su jornada en la casa. En el caso de las internas, tampoco se observó que averiguaran sobre las características de la habitación donde iban a dormir, a pesar de que esto constituye una parte muy importante de sus condiciones de trabajo; era más frecuente que ellas tuvieran en cuenta si podían salir a descansar todos los fines de semana o no, pues muchas amas de casa tenían y aún tienen como norma que la empleada sólo puede salir de sábado a domingo cada quince días.

LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SU CUMPLIMIENTO

Si bien la legislación colombiana ha precisado cada vez más las funciones del trabajador del servicio doméstico y en el mercado se ha ido perfilando cierta especialización de funciones, por ejemplo entre cocineras, niñeras y *entreras*,⁵ en la realidad la delimitación de funciones y tareas de la empleada no siempre es clara. En el entrenamiento que recibe la empleada doméstica se considera una cualidad importante el “acomodamiento”, el prestarse o no poner inconveniente para hacer un servicio o trabajo; por consiguiente, la negativa a realizar alguna tarea, aunque no haya sido estipulada en el arreglo inicial, es mal

⁵ Es la empleada que hace la limpieza de la casa y eventualmente también se encarga del lavado de la ropa.

recibida. En ese orden de ideas, no sólo se espera que la empleada doméstica sea “acomodada”, sino también que tome la iniciativa en asuntos que no son necesariamente su responsabilidad. Estamos, por lo tanto, ante un tipo de trabajo que, al no estar regulado en la práctica por normas precisas, sino por las costumbres, tiene unos límites muy borrosos que dependen de la relación personal cotidiana entre empleada y empleadores.

Sigue existiendo una práctica generalizada *contra ley* por parte de los empleadores. De forma habitual, los patronos violan prácticamente la totalidad de las normas legales relacionadas con el servicio doméstico, abarcando, a partir del momento de la contratación, todas las fases de la relación laboral, hasta su terminación. Por lo tanto, la relación laboral está regulada por la capacidad de cada una de las partes para defender su posición y sus intereses en la confrontación cotidiana, en la cual hay una relación de poder asimétrica, en la que la parte más fuerte corresponde al empleador debido a su poder económico, su nivel de formación, su acceso a la información, etc.

A pesar de ser el extremo más débil de la relación, la trabajadora doméstica hace uso de los medios que están a su alcance para no ceder terreno en esta confrontación, no sólo laboral sino vital. Ella se vale de recursos como la solidaridad de sus redes familiares, el intercambio de información y apoyo con sus compañeras de trabajo, el esfuerzo por el aprendizaje y la formación tanto en la escuela formal como por otras vías, el rechazo de ofertas de trabajo en condiciones inaceptables, la rotación constante de trabajos, etc. Sin embargo, los empleadores y los intermediarios privados de empleo doméstico utilizan diversas estrategias de presión para mantener condiciones de trabajo que están fuera de las normas laborales elementales, entre las cuales se destacan la creación de estereotipos racistas y clasistas que dividen a las mujeres trabajadoras del hogar, a pesar de ser un colectivo sujeto a necesidades e intereses comunes. De esta forma, se erosionan los lazos de solidaridad entre las trabajadoras como mujeres pobres de distintas características raciales, apelando a las diferencias en su apariencia; así como la solidaridad de grupo de las mujeres negras, haciendo alusión a sus distintos orígenes particulares.

Desde el punto de vista del marco institucional colombiano, la legislación tendiente a equiparar los derechos de las empleadas domésticas con el resto de la clase trabajadora es muy reciente, y su efecto ha pasado casi desapercibido. Por una parte, debido a las prácticas cotidianas de quienes las contratan, en relación con el incumplimiento de la legislación, y por otra, por el desconocimiento de las propias trabajadoras de sus derechos. Ellas mismas confunden derechos básicos como las vacaciones con periodos sin sueldo, o consideran necesario marcharse del trabajo para poder tener un periodo de descanso; de igual forma, la asistencia sanitaria es vista en muchos casos como un favor del

empleador. De otra parte, el Estado colombiano no ha establecido mecanismos que obliguen o promuevan el cumplimiento de las normas, y las trabajadoras no cuentan con una organización gremial propia que las respalde en la reclamación de sus derechos.

Por lo tanto, la relación de la empleada doméstica con sus patronos se regula cara a cara en la vida cotidiana, y los conflictos se dirimen de acuerdo con la correlación de poder, en la que la empleada doméstica es la parte más débil. La delimitación de las funciones, horario y demás condiciones de trabajo en muchos casos ni siquiera se rige por el acuerdo verbal inicialmente establecido con la empleadora, sino por la interacción cotidiana establecida en el trabajo, en la que con frecuencia se añaden tareas o se suman horas a la jornada de trabajo sin el correspondiente reflejo en un aumento del salario. Cuando la empleada no tiene capacidad de réplica, es probable que poco a poco sea presionada y termine realizando jornadas más largas o intensas con el mismo salario. Es aquí donde resulta útil a los empleadores el aprendizaje de la subordinación por parte de las mujeres, en el que se las induce a rechazar los referentes de su lugar de origen y a desvalorizarse a sí mismas. La buena trabajadora no es conflictiva, tiene buenas maneras, es “acomodada”, acepta siempre las tareas que le encomiendan los miembros de la familia que la emplea y nunca “arma pelea”, es decir, nunca se le ocurre reclamar sus derechos acusando a sus patronos ante ninguna institución.

EL CICLO DE VIDA DE LAS MUJERES

EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

La actividad económica de las mujeres —y en este caso su participación en el servicio doméstico— está muy influenciada por las diferentes etapas de su ciclo reproductivo, así como por el ritmo de las uniones maritales. Hay un primer periodo de trabajo en la infancia, antes del matrimonio, en el que las mujeres trabajan como empleadas domésticas ininterrumpidamente durante varios años. Es el periodo en el que algunas intentan estudiar y trabajar simultáneamente. Este periodo laboral se interrumpe con la primera relación de pareja y/o el nacimiento del primer hijo.

Esta primera etapa de adaptación de las inmigrantes en la ciudad está marcada por el lugar de trabajo, al ser el sitio donde pasan la mayor parte de su tiempo y que se convierte en un verdadero proceso de socialización, puesto que por lo general las adolescentes llegan a trabajar directamente como internas, sin tener un periodo en la ciudad previo al trabajo. La etapa inicial de aprendizaje

de las mujeres negras que provienen de la zona de selva de la costa Pacífica es más difícil que para las mujeres provenientes de la zona rural andina, que tiene costumbres y un hábitat más parecido al entorno de Cali. En ese periodo, las mujeres conocen condiciones de vida que contrastan abiertamente con las de su origen, desde el tipo de alimentos, los medios de transporte, hasta el tipo de vivienda, etc. Además de todos estos cambios, las mujeres también perciben la profunda distancia social y económica entre empleada y empleadores, y empiezan a tomar conciencia de las expresiones sutiles o abiertas de la discriminación racial. El aprendizaje de su oficio como empleada doméstica se convierte en un proceso de socialización que implica el aprendizaje de roles y comportamientos sociales que marcan las diferencias sociales, las relaciones de género y el orden racial dominantes.

Las diferencias de clase, que condicionan la relación cotidiana entre trabajadora y empleadores, pueden resultar humillantes y ofensivas para una mujer acostumbrada al entorno social más homogéneo de su aldea de origen. Ella debe someterse a la autoridad y las jerarquías de los miembros de la familia que la emplea y adaptarse a los ritmos urbanos, generalmente guiados por horas exactas.

Las diferencias raciales se inscriben en un orden jerarquizado en el que se otorga un valor positivo a las expresiones culturales y el orden social de la población que se considera blanca, y un valor negativo a lo relacionado con las minorías étnicas negras e indígenas. Este orden social jerarquizado implica mejores oportunidades económicas y sociales para la población clasificada como blanca. El aprendizaje en este contexto empuja a las mujeres a adoptar un proceso de “blanqueamiento”, la mejor manera de insertarse en la sociedad urbana moderna es buscar el modo de ser incluido en el grupo que se clasifica como blanco, adoptando sus hábitos y valores. En el caso de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, este proceso de “blanqueamiento” también implica la adopción de los significados y las normas sociales respecto al orden familiar patriarcal y los roles de género. El orden patriarcal aún vigente en la división de tareas dentro de la familia, establece que la jerarquía más alta la tiene el padre y la más baja los niños y niñas, en especial las niñas, por debajo de los cuales está la empleada doméstica, como último miembro del orden familiar.

Un elemento importante en la desvalorización de los referentes culturales de la mujer inmigrante es el correspondiente a su lenguaje y forma de hablar, lo cual le impide una interacción simétrica con los miembros de la sociedad blanca dominante. Esta imposición de aprender el acento y los giros del lenguaje utilizados en la ciudad no es impuesta sólo a las mujeres, también los hombres inmigrantes perciben la necesidad de hacerlo, con el fin de ser aceptados en una sociedad que rechaza su origen. El inmigrante negro de las aldeas del Pacífico

aprende en la ciudad que su manera de hablar es primitiva, su acento es ridículo, las palabras que usa son incorrectas y cuando llega a entenderlo, se avergüenza de su manera de hablar y se inhibe. En este nuevo contexto, el inmigrante proveniente de una cultura basada en la tradición oral ve coartada su capacidad de interacción y negociación. La comunicación verbal constituye un vehículo fundamental de las transacciones entre unos grupos sociales y otros, y el hecho de menospreciar la forma de hablar del inmigrante le da ventaja al empleador blanco o mestizo para coartar las demandas o reclamos del trabajador negro. Por lo tanto, esta es una forma eficaz de facilitar su explotación en los trabajos menos cualificados. El énfasis puesto en este trabajo en los asuntos referidos al lenguaje y la comunicación oral no es gratuito, si tenemos en cuenta que casi la totalidad de contratos entre las empleadas domésticas y sus patronos son realizados en forma verbal.

En el ámbito laboral, las mujeres aprenden el significado de dos términos contrapuestos: “acomodamiento” y “atrevimiento”. El primero es el calificativo que identifica el comportamiento que se espera de una buena trabajadora, es decir sumiso, y servil. El segundo, se refiere a las actitudes censuradas en ella, la mujer “atrevida” es aquella que es capaz de reclamar o se niega a realizar todas las tareas que le manda su empleadora o cualquier miembro de la familia. En general, las mujeres negras tienen mala fama, pues son consideradas mujeres “atrevidas”. El proceso de blanqueamiento en el contexto del servicio doméstico implica el aprendizaje por parte de la trabajadora del “acomodamiento” y de la aceptación de su condición de inferioridad en la jerarquía social, así como la desvalorización de los referentes de su lugar de origen. La inmigrante negra debe asimilar cuáles son los roles de género en la familia patriarcal del orden social dominante y adoptar el lugar que le corresponde. Su lugar como mujer subordinada implica obediencia y sumisión.

Después de desempeñarse durante un periodo largo en el servicio doméstico, muchas mujeres prueban suerte en el sector informal, con actividades de venta callejera, que muchas de ellas abandonan, a causa de la extrema dificultad de las condiciones de trabajo. En general, las mujeres no tienen la oportunidad de acceder a la educación formal o a una formación en oficios que les permita trabajar en profesiones distintas al servicio doméstico. Pocas mujeres logran el apoyo de sus empleadores en este sentido, sólo algunas lo consiguen con mucho esfuerzo y logran mejorar sus condiciones de vida.

El trabajo en el servicio doméstico durante un periodo largo de tiempo implica para las mujeres renunciar a su vida personal, en especial en la etapa en la que trabajan como internas, ya que su vida afectiva y social se limita a los contactos semanales o quincenales con familiares y amigos. La ruptura con los hijos es la más difícil para las mujeres, ellas intentan evitar el distanciamiento

de muchas maneras mientras trabajan como empleadas domésticas, pero finalmente su única satisfacción es la posibilidad de brindar a sus hijos un bienestar material.

Esta renuncia de la trabajadora a la vida personal y afectiva condiciona su actitud hacia el trabajo, pues tiende a buscar un componente afectivo en la familia para la que trabaja y en muchas ocasiones termina identificando los intereses de los empleadores con los suyos propios, así, la sumisión y el servilismo se convierten en formas de obtener afecto. Esto explica que muchas mujeres estén dispuestas a realizar tareas que no les corresponden o a prolongar sus horarios de trabajo por encima de lo razonable en una relación laboral.

No obstante, a medida que adquieren experiencia y entran en contacto con sus redes familiares y sus amistades de su lugar de origen, y establecen relación con otras compañeras de trabajo, las trabajadoras domésticas negras aprenden a resistir frente a las presiones de los empleadores. El intercambio de información y apoyo con otras trabajadoras domésticas es una parte fundamental en este proceso. En este sentido, aunque las agencias de empleo no tienen esta finalidad, se convierten también en un punto de encuentro, y las largas horas de espera dan paso a las conversaciones en las que se intercambian ideas, se cuentan anécdotas y se establecen relaciones. En ese contexto, la empleada aprende qué situaciones son aceptables en el trabajo y cuáles no, escucha las reacciones de otras mujeres frente a determinados abusos, se entera de los salarios que se están ofreciendo en el mercado en ese momento, de las ofertas de trabajo que no se deben aceptar, etc. Así, la agencia se convierte en otro espacio de socialización, pero con sus iguales.

Las mujeres que logran establecer su propia red familiar en la gran ciudad y tener un domicilio propio procuran pasar del servicio doméstico interno al externo. Esto es posible si, con el apoyo de otros familiares (hijos, hermanos, primos o la pareja), se gestiona el alquiler de una vivienda de forma común.

Los encuentros realizados por las mujeres en los días de descanso en algunos parques y en la terminal de transporte de la ciudad también son muy importantes, el domingo hace posible el reencuentro con paisanas y paisanos, y el conocer nuevos amigos y amigas en un ambiente distendido. El parque sigue siendo el punto de encuentro en los días de descanso, las mujeres saben que aunque no hayan podido contactar a amigas(os), paisanas(os) o familiares, es muy probable que los encuentre el domingo en el parque o en la estación de autobuses.

De esta forma, los principales recursos con los que cuentan las mujeres son los proporcionados por sus redes familiares, sus paisanas(os), y la red de amistades entre sus compañeras de trabajo. La solidaridad y el apoyo de esta red social le permitirán rechazar ofertas de trabajo que no le convienen, obtener

información de ofertas de trabajo por fuera de las agencias o en trabajos distintos al servicio doméstico, mantenerse en periodos de desempleo, etc. Por eso, una de las principales estrategias utilizadas por los empleadores e intermediarios privados de empleo doméstico consiste en la creación y difusión de estereotipos racistas y de clase para erosionar los lazos de solidaridad entre las trabajadoras y sus redes sociales. Se asocian determinados comportamientos negativos con la apariencia física o el origen de la trabajadora, se induce a rechazar a las mujeres de determinada clasificación racial, que parezcan más pobres o sucias, o que provengan de determinadas localidades.

El menoscabo de la autoestima de la mujer, producido por la desvalorización de los referentes culturales del lugar de origen antes señalado, contribuye a debilitar los lazos que establece con su propia gente, a rechazarlos y aislarse. Encontramos entonces otra forma de limitar a las mujeres el acceso a los pocos recursos con los que cuentan para mejorar sus condiciones de vida en la ciudad. Así mismo, la difusión de imágenes estereotipadas de las mujeres negras, por ejemplo como agresivas, de mal carácter, problemáticas, tercas, etc., por un lado, y por otro como frívolas, fiesteras, irresponsables, etc., crean recelos entre las trabajadoras de distinto origen o adscripción racial.

Las mujeres negras se encuentran frecuentemente bajo sospecha, todo el tiempo deben demostrar que las ideas preconcebidas sobre ellas no son ciertas, por lo tanto, se ven coaccionadas para no reclamar abiertamente determinadas condiciones mínimas de trabajo, no rechazar ofertas de empleo, aceptar en silencio agresiones sutiles o permitir el incumplimiento de lo establecido en el contrato de trabajo, pues fácilmente son acusadas de ser mujeres conflictivas, groseras, irresponsables, rumberas, resentidas o desconfiadas. Por lo tanto, los estereotipos actúan en varios sentidos, por un lado van dirigidos a las propias mujeres negras que sufren el rechazo, para debilitar el vínculo con sus iguales. Por otro, se dirigen hacia las otras trabajadoras de hogar para conjurar posibles alianzas y lazos de solidaridad entre las mujeres trabajadoras domésticas de distintas características raciales, impidiéndoles identificar sus necesidades e intereses comunes. Por último, tienen la finalidad de mostrar el modelo de comportamiento a seguir a todas las trabajadoras para no ser objeto de descalificaciones por parte del personal de las agencias y patronos, es decir, los estereotipos son una especie de negativo que lleva a las mujeres a identificar la actitud y comportamientos permitidos. Entonces los estereotipos racistas, así como los relacionados con diferencias sociales, se convierten en mecanismos de coerción que contribuyen a mantener las condiciones de explotación de las mujeres trabajadoras domésticas.

*LOS DISTINTOS TIPOS DE DESIGUALDAD Y EL CICLO DE VIDA
DE LAS MUJERES*

El ingreso y permanencia de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico, así como su participación en otras actividades económicas, están influenciados por las distintas etapas del ciclo reproductivo, así como por el ritmo de las uniones maritales. El servicio doméstico implica, especialmente para las trabajadoras internas, renunciar a su vida afectiva y personal, que se limita a los periodos de descanso de los fines de semana; pero también implica para las mujeres campesinas, cuyas posibilidades de obtener ingresos monetarios en las zonas rurales son escasas, obtener autonomía económica respecto a su grupo familiar.

Con frecuencia, la incorporación o reincorporación de las mujeres en el servicio doméstico ocurre después de la ruptura con la pareja. La contradicción entre los roles tradicionales de género de la sociedad de origen y los roles que hombres y mujeres se ven obligados a asumir con el proceso migratorio desencadena una renegociación en la toma de decisiones al interior de la familia. En el proceso de socialización de las mujeres en la ciudad, con sus empleadores y con personas de su mismo grupo social, conocen otras formas de organización familiar y roles de género distintos, que las llevan a replantearse las relaciones con su grupo familiar, y en especial con su pareja. Algunas mujeres cambian su actitud respecto a la reproducción biológica (que en el contexto de la sociedad de origen las llevaba a tener muchos hijos), otras buscan establecer relaciones más igualitarias en cuanto a la contribución económica de los cónyuges y a las decisiones que afectan a la pareja.

Las diferencias de género dentro de su propio grupo social y las condiciones de discriminación en el ámbito laboral se entrecruzan, pues su situación como trabajadoras incide en la capacidad para negociar con la pareja y en la familia para tener una mayor o menor autonomía. Así mismo, los distintos momentos de su rol reproductivo y sus relaciones de pareja inciden en la entrada y salida del servicio doméstico, el cual, como opción laboral y a pesar de las precarias condiciones que ofrece a las mujeres, se convierte en un mecanismo que les sirve como apoyo para renegociar su situación al interior de la familia. De igual forma, en el grupo familiar las mujeres encuentran formas de resistir a su situación de desventaja, tanto en lo que corresponde a las relaciones de género de la sociedad de origen, como en las desigualdades del contexto laboral urbano. Las mujeres se apoyan en las redes femeninas, y la organización matrifocal se convierte también en un mecanismo para romper las relaciones de pareja que no se pueden mantener y para dar fin a una situación laboral que resulta insostenible. Por lo tanto, las estrategias utilizadas por las mujeres a través de alianzas de género

contribuyen, en el ámbito doméstico, a neutralizar la opresión de género y en el ámbito laboral, a resistir las condiciones de explotación.

CONCLUSIONES

En un contexto de creciente desestructuración social y aumento de la inseguridad ciudadana en la ciudad de Cali, las agencias de empleo se han convertido en un espacio importante para la intermediación laboral del servicio doméstico, reemplazando los lazos tradicionales entre trabajadoras y familias, que se han debilitado. La actuación de las agencias no implica una mayor formalización de los contratos, ni un mayor cumplimiento de la legislación, sino que se convierte en una barrera entre la trabajadora y la empleadora, y obstaculiza el reclamo de derechos. Además de actuar como pantalla entre trabajadora y empleadora, la agencia ejerce un control social sobre la trabajadora a través de sus redes sociales y de los requisitos exigidos para prestarle el servicio de intermediación. Por lo tanto, la irrupción de las agencias aumenta la vulnerabilidad de la trabajadora doméstica. En este nuevo espacio se recrean prejuicios raciales, de clase y de género que han marcado el funcionamiento de este mercado de trabajo. El acceso al empleo y la determinación de salarios y condiciones de trabajo no depende sólo de condiciones materiales relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo, sino por este tipo de valoraciones subjetivas.

El funcionamiento de este sector laboral sigue determinado por el incumplimiento de las normas laborales. Por lo tanto, la relación laboral depende de la capacidad de cada una de las partes para defender su posición e intereses en la confrontación cotidiana. Esta correlación de poder se caracteriza por la asimetría causada por las desigualdades de raza y clase, y es reforzada en el proceso de socialización de la empleada en el servicio doméstico, que implica el aprendizaje de su rol de acuerdo con las diferencias de clase, de género y raciales, que conlleva la desvalorización de sus referentes culturales y el aprendizaje de conductas de sumisión y servilismo. Pero, si bien la empleadora tiene una posición de ventaja, la empleada se apoya en recursos como la solidaridad de sus redes sociales, la alta rotación en los empleos, la difusión de información útil a través de su red social y la formación, entre otros. Las agencias y los empleadores se valen de la difusión de estereotipos racistas y clasistas para erosionar los lazos de solidaridad entre las mujeres trabajadoras del servicio doméstico y de este modo mantener las condiciones de trabajo por fuera de la legislación vigente.

A lo largo del itinerario vital, las mujeres experimentan simultáneamente los distintos tipos de desigualdad (clase, género, étnico-racial). Su situación en el orden racial, su posición de clase y su condición en las relaciones de género

están interrelacionadas y se influyen mutuamente. En cada ámbito de su vida (laboral, afectivo, social) las mujeres interactúan con estas condiciones de desigualdad para encarar la supervivencia, sacándole ventajas a las desventajas en cada momento.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbary, Olivier (2004). “El componente socio-racial de la segregación residencial en Cali”, en Olivier Barbary y Fernando Urrea (eds.), *Gente negra en Colombia*. Medellín: Lealón, Centro de Investigación y Documentación Socioeconómica (CIDSE), Universidad del Valle, Instituto de Investigación para el Desarrollo (IRD) e Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (COLCIENCIAS).
- Barbary, Olivier *et al.* (1999). “Afrocolombianos en Cali: ¿Cuántos son, dónde viven, de dónde vienen?”. En *Afrocolombianos en el área metropolitana de Cali: estudios sociodemográficos. Documento de Trabajo CIDSE N° 38*. Cali: CIDSE, IRD y Universidad del Valle.
- Essed, Philomena (1991). *Understanding Everyday Racism: an Interdisciplinary Theory*. London: Sage.
- Giménez R., Carlos (1994). “El ‘viejo’ racismo: 1850-1945”, en *Entreculturas*, N° 11.
- Hartmann, Heidi (1994). “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Hobsbawm, Eric (1987) [1978]. “El hombre y la mujer: imágenes a la izquierda”, en *El mundo del trabajo: estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Humphries, Jane (1994). “La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Martínez Veiga, Ubaldo (1995). *Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- May, Martha (1982). “The Historical Problem of the Family Wage: the Ford Motor Company and the Five Dollar Day”, en *Feminist Studies*, Vol. 8, N° 2.
- Molyneux, Maxine (1994). “Más allá del debate sobre el trabajo doméstico”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

- Posso, Jeanny (2004). *La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali*. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Sánchez, Cristina *et al.* (2001). “Feminismo liberal, radical y socialista”, en Elena Beltrán y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.
- Scott, Joan W. (2000). “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, en Georges Duby y Michelle Perrot (dirs.), *Historia de las mujeres en Occidente*. Madrid: Taurus.
- Stolke, Verena (1993). “¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?”, en *Mientras Tanto*, N° 48.
- Sullerot, Evelyne (1970) [1968]. “El siglo XIX”, en *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona: Península.
- Van Dijk, Teun (2003a). *Racismo y discurso de las élites*. Barcelona: Gedisa.
- _____ (2003b). *Dominación étnica y racismo discursivo en España y América Latina*. Barcelona: Gedisa.
- Vandelac, Louise (1994). “La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Wade, Peter (1997). *Gente negra, nación mestiza: dinámicas de las identidades raciales en Colombia*. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH), Universidad de los Andes, Universidad de Antioquia y Siglo del Hombre Editores.