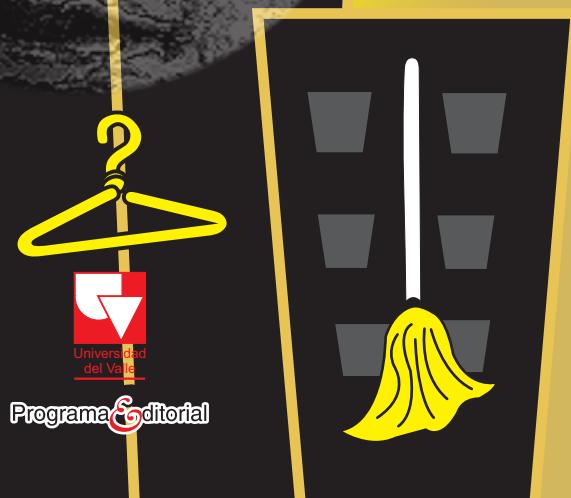


LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES NEGRAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO DE LA CIUDAD DE CALI

Jeanny Lucero
Posso Quiceno

Colectión Ciencias Sociales



Universidad
del Valle

Programa Editorial

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES NEGRAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO DE LA CIUDAD DE CALI



Colección Ciencias Sociales

En el libro se presentan los resultados de una investigación sobre la inserción socio laboral de mujeres pobres y negras, inmigrantes de Tumaco, en el servicio doméstico de Cali, realizado a finales de la década de los noventa. Los resultados se presentan desde tres ángulos, un primer acercamiento que muestra las distintas etapas de la inserción laboral: desde la percepción del contexto de origen, las motivaciones de inserción laboral, haciendo especial énfasis en el papel de las agencias de empleo del servicio doméstico. Otro ángulo del análisis muestra el contraste entre la regulación laboral y las condiciones de trabajo del servicio doméstico a partir de los ejemplos estudiados sobre mujeres inmigrantes en Cali a finales de los noventa. El contraste entre las normas que rigen esta actividad laboral y lo vivenciado por las mujeres ilustra las condiciones de trabajo un ámbito laboral basado en relaciones informales donde se manifiestan más claramente distintos tipos de desigualdad. Por último, se presenta una síntesis de las historias de vida de cuatro mujeres en las que se comprueban distintos aspectos de su itinerario vital con el itinerario laboral para mostrar la experiencia simultánea de la discriminación por género, étnico racial y por clase social que viven las mujeres y que permite a muy pocas salir de la situación de pobreza de la que parten al iniciar el proceso migratorio.



JEANNY LUCERO POSSO QUICENO

**LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS MUJERES
INMIGRANTES NEGRAS
EN EL SERVICIO DOMÉSTICO
DE LA CIUDAD DE CALI**



Colección Ciencias Sociales

Posso Quiceno, Jeanny Lucero

La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali / Jeanny Lucero Posso Quiceno. — Santiago de Cali : Programa Editorial Universidad del Valle, 2008.

386 p. ; 24 cm. — (Colección libro de investigación)

Incluye bibliografías e índice.

1. Mujeres negras - Cali (Colombia) 2. Mujeres negras - Aspectos sociales - Cali (Colombia) 3. Mujeres inmigrantes - Cali (Colombia) 4. Servicio doméstico - Cali (Colombia) 5. Trabajo de la mujer - Cali (Colombia) I. Tít. II. Serie.

305.4 cd 21 ed.

A1180208

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali

Autora: Jeanny Lucero Posso Quiceno

ISBN: 978-958-670-661-2

ISBN-PDF: 978-958-5156-93-7

DOI: 10.25100/peu.481

Colección: Ciencias Sociales - Sociología

Primera Edición Impresa septiembre 2008

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez

Director del Programa Editorial: Omar J. Díaz Saldaña

© Universidad del Valle

© Jeanny Lucero Posso Quiceno

Diseño de carátula: Artes Gráficas del Valle Ltda.

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros.

El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, octubre de 2020



Universidad
del Valle

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

CONTENIDO

Agradecimiento.....	13
Prólogo.....	15
Introducción.....	19
Primera parte:	
Presentación de las zonas de estudio y metodología	25
I. Presentación de las zonas de estudio	27
1. El suroccidente colombiano.....	27
2. El Litoral Pacífico	32
2.1. Características geográficas y medioambientales.....	32
2.2. Aspectos socioeconómicos	33
3. Características de la economía campesina del Litoral Pacífico	37
3.1. Las relaciones con el contexto socioeconómico regional y nacional	39
4. La economía campesina del Litoral Pacífico Sur.....	45
4.1. La ensenada de Tumaco.....	45
5. Cali, metrópoli del suroccidente y capital del Pacífico.....	49
6. Conclusiones.....	59
II. Metodología	63
1. Hipótesis y justificación de la metodología	65
2. Procesamiento de la información y herramientas metodológicas.....	71
2.1. Procesamiento de los datos de Cali.....	71
2.2. Procesamiento de los datos del Litoral Pacífico.....	73
3. Problemas de interacción	73

Segunda parte:	
Referencias teóricas	91
III. Mujer, trabajo y servicio doméstico	93
1. La mujer en la legislación sobre el trabajo del capitalismo temprano: los conflictos de clase y género.....	93
2. El debate sobre el trabajo doméstico	103
3. Características del sector servicio doméstico	107
4. El servicio doméstico, sector en el que convergen de las diferencias de género, raza, y clase	110
5. El servicio doméstico como una de las principales fuentes de empleo para las mujeres en América Latina	113
6. Conclusiones.....	115
IV. Racismo e invisibilización de las poblaciones negras	117
1. El concepto de raza y racismo.....	117
2. Los racismos en América Latina.....	121
3. La discriminación y el orden racial en Colombia	123
4. Del racismo institucional al racismo cotidiano.....	131
5. Las comunidades negras y los estudios sobre negritudes en Colombia	137
6. Conclusiones.....	140
V. Organización familiar y relaciones de género de las poblaciones afrocolombianas	143
1. La débil presencia de la Iglesia Católica	144
2. El debate en torno a la organización familiar de las comunidades negras.....	146
3. Funcionamiento de la organización familiar poligínica de las poblaciones negras.....	150
4. Familia, parentesco y relaciones de género	157
5. Conclusiones.....	165
Tercera parte:	
Migración e inserción laboral de las mujeres	167
VI. El contexto de origen y motivaciones de las mujeres para emigrar	169
1. Cómo perciben las mujeres su contexto de origen	169
1.1. Los barrios de Tumaco.....	169
1.2. La zona de los ríos	175
1.3. La carretera a Pasto.....	179
2. Las motivaciones de las mujeres para salir de su entorno	182
2.1. Situación socioeconómica de la familia y desempleo.....	182
2.2. Las oportunidades de formación.....	185
2.3. La relación de pareja, los hijos y la violencia doméstica.....	189

2.4. Motivaciones subjetivas: las expectativas sobre la gran ciudad.....	193
3. Conclusiones.....	197
 VII. La búsqueda y obtención del primer trabajo en Cali 199	
1. Los canales de inserción laboral.....	199
1.1. Las redes familiares o la oficina de empleo informal.....	199
1.1.1. Resistencia y lucha contra situaciones laborales extremas.....	203
1.2. Las agencias de empleo	206
1.3. Los sitios de reunión de las empleadas.....	209
1.3.1. Un domingo en el parque Panamericano	210
2. La percepción de la nueva situación, las nuevas costumbres	215
2.1. Los hijos.....	218
2.2. Las diferencias de clase	218
2.3. Las escenas de racismo	220
3. Lecciones de comportamiento en el trabajo	224
3.1. La subordinación: el acomodamiento versus el atrevimiento.....	224
3.2. La ideología del blanqueamiento	228
4. Conclusiones	232
 VIII. Características y funcionamiento de las agencias de empleo 235	
1. Características de las agencias.....	236
1.1. Las agencias y las condiciones de los locales donde funcionan.....	236
1.2. Cuántas son	239
1.3. Localización de las agencias	242
2. Modo de funcionamiento de las agencias	244
2.1. Documentos que exigen las agencias a las demandantes de empleo	244
2.2. Trabajos que se ofrecen.....	247
2.2.1. Las internas	247
2.2.2. Las externas	247
2.2.3. Trabajo por días fija	247
2.2.4. Por días a destajo	247
3. Factores que influyen en la determinación del salario	248
3.1. El tipo de trabajo.....	248
3.2. El estrato social del empleador	249
3.3. La edad.....	250
3.4. El color de la piel	252
3.5. La apariencia de la trabajadora	257
4. El proceso de contratación.....	257
5. Conclusiones	262

IX. El papel que juegan las agencias de empleo	265
1. La función de la agencia	266
1.1 La agencia como mecanismo de vigilancia y control social.....	269
Caso N° 1: La agencia Multiempleo: “La oficina más recta de la ciudad”	271
Caso N° 2: La agencia Superservicio Mariela: el registro inequívoco de las empleadas	273
Caso N° 3: Surtiempleo: la propietaria de la agencia como garante de las trabajadoras de su lugar de origen	278
2. La sustitución de las redes sociales por parte de las agencias	287
2.1 Entre dos aguas: mujeres afrocolombianas como intermediarias entre la red social de su lugar de origen y el mercado de trabajo de Cali.....	296
Albita Domínguez, nodo de la red del Valle del Patía	297
Rosalba, entre el distrito de Aguablanca y el norte del Cauca	300
3. Conclusiones.....	304
 X. Condiciones de trabajo en el servicio doméstico	307
1. El contrato	307
2. Las condiciones de trabajo.....	316
2.1. Funciones o tareas.....	316
2.2. Alojamiento y alimentos	319
2.3. Jornada laboral.....	324
2.4. Descansos obligatorios	326
2.5. Vacaciones	330
2.6. Servicio médico	332
2.7. Salario y prestaciones sociales.....	335
3. Los estereotipos racistas como freno a la capacidad de resistencia de las mujeres frente a las arbitrariedades	337
4. Conclusiones.....	344
 XI. La visión cronológica: el itinerario de inserción laboral	347
1. Historia de Antonia, ejemplo de red matrifocal	348
2. Historia de Vicenta Solís, madre comunitaria.....	353
3. Historia de Aída Márquez, una historia con suerte.....	356
4. Historia de Tina Camacho, las que se quedan en la ciudad	360
5. Conclusiones.....	367
 Conclusiones	375
Bibliografía	385

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1

Población del Suroccidente colombiano y del Litoral Pacífico por Departamentos y en cabeceras municipales en el 2000.....	28
---	----

Cuadro N° 2

Indicadores NBI 1997. Totales departamentales	28
---	----

Cuadro N° 3

Capacidad instalada de producción energética y consumo, 1998.....	29
---	----

Cuadro N° 4

Extensión total y área cultivada por Departamentos 1998	51
---	----

Cuadro resumen No. 1

Itinerario de Antonia Bazán, Tumaco, Los Puentes, zona urbana	371
---	-----

Cuadro resumen No. 2

Itinerario de Vicenta Solís, carretera a Pasto	372
--	-----

Cuadro resumen No. 3

Itinerario de Aída Márquez, zona rural de Tumaco	373
--	-----

Cuadro resumen No. 4

Itinerario de Tina Camacho, barrio de Cali.....	374
---	-----

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa N° 1

División político-administrativa de Colombia.....	30
---	----

Mapa N° 2

Red vial de Colombia	31
----------------------------	----

Mapa N° 3

Colombia. Movimientos migratorios 1990-1995.....	57
--	----

Mapa N° 4

Tumaco, zonas de estudio: cabecera municipal, ríos de la Ensenada y carretera a Pasto.....	77
--	----

Mapa N° 5

Localización agencias de empleo del servicio doméstico en Cali, 1995	245
--	-----

Mapa N° 6

Localización agencias de empleo del servicio doméstico en Cali, 1997	246
--	-----

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

Diagrama de parentesco Nº 1	
Ejemplo de familia extensa con red en Tumaco y Cali.....	187
Diagrama de parentesco Nº 2	
Ejemplo de red matrifocal, zona urbana de Tumaco	191
Diagrama de parentesco Nº 3	
Genealogía de Antonia Bazán Tumaco, Los Puentes, zona urbana	369
Diagrama de parentesco Nº 4	
Genealogía de Vicenta Solís, carretera a Pasto.....	369
Diagrama de parentesco Nº 5	
Genealogía de Aída Márquez, zona rural de Tumaco.....	370
Diagrama de parentesco Nº 6	
Tina Camacho, barrio de Cali	370

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo Nº 1	
Cuestionario dirigido a mujeres trabajadoras del servicio doméstico.....	78
Anexo Nº 2	
Cuestionario dirigido al personal de las agencias.....	80
Anexo Nº 3	
Clasificación de las observaciones en la agencia Surtiempleo	81
Clasificación de la entrevista a la dueña de la agencia	81
Anexo Nº 4	
Entrevista en el sitio de origen a los familiares de las empleadas.....	82
Anexo Nº 5	
Ofertas de empleo doméstico, avisos diario <i>El País</i> de Cali en 1995.....	83
Anexo Nº 6	
Demandas de empleo doméstico, avisos diario <i>El País</i> de Cali en 1995	84
Anexo Nº 7	
Avisos paginas amarillas del <i>listing</i> telefónico 1995	85
Anexo Nº 8	
Censo agencias 1997 comparado con 1995	86
Anexo Nº 9	
Areas temáticas de clasificación de las entrevistas del sitio de origen	87
Anexo Nº 10	
Ejemplo de cuadro resumen de itinerario vital	89
Anexo Nº 11	
Formulario agencia	264

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es el producto de un recorrido de más de ocho años, no exento de obstáculos, pero también aligerado con el apoyo generoso de muchas personas a las que deseo expresar mi agradecimiento. En primer lugar, quiero dar las gracias a la profesora Pilar Monreal Requena quien dirigió la tesis doctoral en la que se basa esta publicación. Debo hacer un reconocimiento a su disponibilidad, su responsabilidad y compromiso, también a su paciencia, y su buen hacer como directora.

En la Universidad del Valle recibí el apoyo de muchas personas, entre ellas quiero mencionar a Fernando Urrea, profesor del Departamento de Ciencias Sociales y Económicas, uno de los primeros en conocer mi proyecto de tesis y en animarme a realizarlo.

También mi gratitud, al apoyo brindado por la profesora Nancy Motta González, pionera en los estudios de la población afropacífica y referencia obligada en todas las investigaciones sobre el tema.

Por supuesto, quiero dar las gracias a todas las personas que me concedieron entrevistas, sin cuya colaboración no se podrían realizar las investigaciones. Pero, sobre todo, hacer mi reconocimiento a las mujeres trabajadoras domésticas que compartieron conmigo, no sólo sus historias, algunas de ellas me permitieron entrar en sus casas e incluso aceptaron que grabara las entrevistas, confiando plenamente en mí. Me enseñaron su optimismo, su valentía, su buen humor y su generosidad, pues sabían que no obtendrían ningún beneficio tangible por dedicarme su tiempo.

A mis padres, Oliva y Rafael, por su confianza y apoyo.

A mis amigas y amigos: Claudia Leal, Claudia Quiceno, Fabiola Borrero, Esperanza Puertas, María Fernanda Cardona, Rosa Bermúdez, Ángela Tello, Angélica Gaitán, José Núñez, y Lina Rodríguez.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

PRÓLOGO

TRABAJO Y VIDA COTIDIANA DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS AFRODESCENDIENTES EN LA CIUDAD SANTIAGO DE CALI

El servicio doméstico, o trabajo doméstico asalariado, representa la ocupación femenina más importante en términos cuantitativos en América Latina. Por ejemplo, en México y Chile, la mitad de la población económicamente activa femenina se dedica a esa ocupación (OIT, 1979); en Perú, el servicio doméstico llega a agrupar a las dos terceras partes de la fuerza de trabajo femenina¹; Argentina llega al 21%; en República Dominicana, al 27%, y en Colombia, en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, la fuerza laboral femenina doméstica alcanza el 37%².

Los estudios realizados en América Latina sobre el trabajo doméstico y el servicio doméstico asalariado indican que el fin primordial de esta ocupación laboral obedece al mantenimiento y reposición cotidiana de los miembros de la familia, y, por tanto, la fuerza de trabajo de cada país³. Además, el trabajo doméstico asalariado resulta vital para el sistema capitalista, pues opera como un mecanismo eficaz para incorporar la mano de obra migrante femenina al empleo urbano.

El servicio doméstico, a la par que brinda beneficios económicos al sistema capitalista, cumple un papel ideológico al reproducir las relaciones de dominación en

¹ Grau, Ilda Elena. “Trabajo y vida cotidiana de empleadas domésticas en la ciudad de México: Un estudio cualitativo,” En *Sociedad, subordinación y feminismo. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Magdalena León (Editora) Vol III. Asociación colombiana para el estudio de la población. Bogotá, 1982.

² León, Magdalena. *El servicio doméstico: trabajo de la mayoría de las mujeres en América Latina*. En CIID Informa, Vol. XII, número 2, Bogotá, 1984.

³ De Barbieri, M. Teresita. “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo” En *Demografía y Economía* 34. El Colegio de México, México, 1977.

la esfera doméstica. Las relaciones asimétricas entre los géneros en las sociedades latinoamericanas patriarcales y androcéntricas, ha generado una doble dominación entre las mismas mujeres y ésta es de carácter racial y de clase. La falta de poder de las mujeres, y de los niños y niñas en la sociedad, ha generado un tipo de dominación sobre las empleadas domésticas.

El fenómeno de expansión del mercado de servicios domésticos es netamente urbano. Es también una ocupación feminizada y un recurso para las migrantes en las diferentes naciones del mundo. Tanto en Europa como en América Latina, la migración femenina es un fenómeno sociológico. Provenientes de países africanos, asiáticos y de América Latina, Europa recibe anualmente contingentes poblacionales de manera ilegal, en las cuales se insertan a la estructura laboral mediante la oferta de servicios domésticos. Para América Latina, las trabajadoras domésticas proceden de los espacios rurales, de origen familiar campesino y/o proletariado agrícola, con bajos niveles educativos y grupos etáreos jóvenes y de edades adultas.

La investigadora Jeanny Lucero Posso Quiceno, nos trae como regalo su trabajo *Se necesita externa, no importa el color: mujeres inmigrantes negras y trabajo doméstico en Cali*, investigación adelantada durante una década, sobre la situación de la trabajadora doméstica y sus procesos relacionales en el servicio doméstico que prestan en los hogares de clase media alta y media de Cali. El estudio de sus historias de vida y el análisis cualitativo de sus percepciones permiten conocer su visión de la sociedad, de su trabajo, de su vida como mujeres, de la discriminación racial, de la sexualidad, de las creencias religiosas, de sus lugares de origen y su adaptación a la ciudad y el tipo de familias que enfrentan, con características socioculturales muy distintas a las pautas culturales propias.

El grupo poblacional investigado por la profesora Posso Quiceno son las mujeres afrodescendientes migrantes del Pacífico colombiano, sobre todo, del área de Tumaco (Nariño). Con él, la autora analiza cualitativa y cuantitativamente las tipologías de trabajo doméstico en la ciudad. Distingue las empleadas domésticas “residentes” (las que viven en el lugar de trabajo) y las “no residentes” (las que acuden a prestar sus servicios por día y no viven en el lugar de trabajo), debido a que, aunque todas estas mujeres comparten una misma situación general en cuanto empleadas domésticas, al mismo tiempo presentan diferencias importantes en sus condiciones laborales y maneras de ver y aprehender el mundo.

La vida cotidiana y el trabajo que desempeñan las empleadas domésticas en Cali, migrantes del Pacífico, nos señalan los procesos migratorios vividos, cómo ha ocurrido, a dónde han llegado y cómo han logrado ubicarse en el mercado de trabajo y en el ámbito laboral. Es decir, la investigadora Posso, metodológicamente consideró

dos aspectos relevantes: sitio de origen de las mujeres del Litoral del Pacífico y el contexto de llegada en la ciudad de Cali como principal mercado de trabajo urbano en el Suroccidente colombiano.

Con relación a la trayectoria del trabajo en la ciudad, el presente trabajo señala las condiciones de desigualdad social marcados por las discriminaciones de género, clase y raza en el mercado laboral urbano de la ciudad de Cali. Posso, en el capítulo VI de este libro, asevera que

Así mismo, el servicio doméstico como empleo no cualificado y precario se constituye en un segmento del mercado de trabajo que permite a las mujeres negras entrar y salir de éste fácilmente. Los auges económicos de su lugar de origen, cuando se presentan otras oportunidades laborales o económicas en la ciudad, o los ritmos de su ciclo de vida como son las uniones conyugales, períodos de procreación, etc., las llevan a retirarse de esta actividad. Así mismo, ellas pueden entrar en cualquier momento cuando las condiciones de su ciclo de vida se lo exigen.

Por otro lado, la experiencia de trabajo en la ciudad de Cali constituye, para la empleada doméstica afrodescendiente, el lugar de trabajo y el lugar de la vida, aunque estén explícitas las relaciones de clase, de género y de raza. La profesora Posso nos indica cómo en Cali,

el servicio doméstico es paradigma de la informalidad y la discriminación laboral. Es uno de los sectores al margen de las regulaciones laborales, de la cobertura social y, en síntesis, de los derechos que constituyen la ciudadanía. Las afrodescendientes que se dedican al servicio doméstico no son incluidas dentro de la clase trabajadora, ni como beneficiarias de derechos universales. La situación de la trabajadora doméstica no depende de normas objetivas, sino de las costumbres seguidas dentro de las familias y de la visión subjetiva del empleador/a.

Las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas en Cali, si bien muestran los antagonismos de clase y de raza, se entrecruzan y se entrelazan dado la mutua identidad de empleada y patrona en cuanto a aceptar la adscripción sexual de la mujer en las tareas del hogar. A su vez, esta mutua identidad pasa por relaciones afectivas en el plano personal, cuando las trabajadoras se desempeñan laboralmente en un tiempo largo de duración; sin embargo, encuentran su límite en la asimetría de la relaciones de poder, que definen la posición de clase de ambas mujeres. Posso analiza magistralmente la confluencia de tales contradicciones marcadas por el género, la raza y la clase.

Las entrevistadas del grupo de empleadas domésticas afrodescendientes que llegan como residentes, se ubican así porque no tienen una red de parientes en Cali. Son, en su mayoría, jóvenes entre los 15 y 20 años de edad, solteras y sin hijos. El desconocimiento de la ciudad y la dificultad para manejarse en un medio extraño son comunes

en estas mujeres migrantes poco acostumbradas al mundo exterior de sus localidades. Acceden al servicio doméstico mediante las agencias privadas de empleo doméstico y ellas, sintiéndose solas y desprotegidas y extrañas al medio urbano, aceptan el empleo doméstico residente como una forma de adquirir refugio en el seno de una familia; familia que no corresponde al modelo matrifocal extenso de sus lugares de origen del Pacífico colombiano.

Para las empleadas domésticas no residentes, las entrevistadas en la investigación de Posso Quiceno nos relatan la doble jornada de trabajo, una realidad para las trabajadoras con hijos y un hogar para atender. Esto significa que, además del trabajo externo remunerado, tienen una carga adicional: las tareas domésticas propias. Estas mujeres organizan su día ya que tienen que combinar el trabajo doméstico propio con el que llevan a cabo fuera de su casa.

El acceso al trabajo doméstico en el campo laboral se obtiene a través de las redes parentales en la ciudad. Las afrodescendientes que llegan a Cali se hospedan como “posaderas” en las casas de sus familias extensas y con el deseo de quedarse son recomendadas por aquellas que ya trabajan por días, en las casas de familias de la sociedad caeña.

Tanto para las residentes como no residentes, el trabajo en el servicio doméstico se constituye en una estrategia de sobrevivencia no sólo para la empleada sino también de su unidad doméstica familiar en el área rural del Pacífico. Las empleadas no residentes usan su salario para el mantenimiento de su propia unidad doméstica, bien si se hallan en familia monoparental o como complemento a los ingresos en la familia nuclear constituida.

La validez del libro de Jeanny Posso es acercarnos al conocimiento del trabajo doméstico y del servicio doméstico que se realiza en la ciudad de Cali con mujeres migrantes afrodescendientes del Pacífico colombiano. Constituye un trabajo pionero de tales relaciones en esta ciudad. Igualmente, nos recrea con análisis y conceptos teóricos-metodológicos que se están alcanzando en este continente sobre género, raza y clase, en estudios con mujeres en las más variadas condiciones laborales en el mercado de trabajo, con particular énfasis en el servicio doméstico. Al respecto, esta problemática nos muestra cómo las mujeres trabajadoras domésticas de diverso origen étnico, cultural y social son sujetas de discriminación racial, social, de exclusión en los derechos ciudadanos, y unas relaciones asimétricas de género entre las mismas mujeres en su condición de empleada y patrona dentro de la unidad familiar.

A Jeanny, mi agradecimiento por la confianza que depositó en mí durante el difícil camino que siguió esta obra hasta su publicación.

Nancy Motta González
Marzo, 2008.

INTRODUCCIÓN

Hay un trabajo bien pagado, pero la señora la quiere blanca.

Tal como ha ocurrido en otros países, cuando las mujeres de clase media de las grandes ciudades colombianas se incorporaron al mercado de trabajo debieron cumplir una doble jornada, pues ellas siguen siendo responsables de realizar el trabajo doméstico, o de controlar su gestión cuando contratan a otra persona para que realice esas mismas tareas. Pero, ¿quiénes son las personas que realizan ese trabajo? ¿A quién delegan las mujeres trabajadoras sus tareas en el hogar ya que no consiguen compartirlas con los restantes miembros de la familia? ¿Qué nos dice sobre las mujeres y su situación el estudio de esas personas?

En Cali, una de las principales ciudades de Colombia, como en muchas otras ciudades latinoamericanas y del primer mundo las tareas domésticas se delegan en otras mujeres: las trabajadoras del servicio doméstico. Esta investigación se propone responder a preguntas como: ¿quiénes son estas mujeres?, ¿de dónde vienen?, ¿qué hacían antes de trabajar como empleadas domésticas?, ¿qué lugar ocupaban en su familia?, ¿qué las llevó a elegir el servicio doméstico?

Este estudio habla sobre mujeres que emigran desde un entorno rural pobre, y calificado desde los centros económicos como subdesarrollado, hacia una región considerada más próspera, mujeres que vienen desde las selvas y ríos del Litoral Pacífico colombiano hacia la ciudad de Cali, principal metrópoli del Suroccidente colombiano con aproximadamente dos millones de habitantes. Habla de las trabajadoras domésticas negras provenientes del entorno de Tumaco, mujeres que en la ciudad sólo son visibles los fines de semana cuando se reúnen los domingos en algunos parques y sitios públicos de la ciudad. Se trata de conocer la forma como acceden al mercado laboral urbano

mujeres sin educación formal (apenas con educación primaria), mujeres cabeza de familia, mujeres que en su infancia no conocieron en su entorno carreteras, hospitales, colegios de secundaria, polideportivos, ni universidades.

Y ¿cómo es la ciudad de Cali, imaginada por las mujeres y hombres del Litoral Pacífico como un lugar de progreso donde podrán tener acceso a los servicios y recursos que en el medio rural no encuentran? Cali como otras grandes ciudades latinoamericanas acumula fuertes contrastes sociales y económicos, es centro de la riqueza y de la extrema pobreza, ciudad a la que llegan inmigrantes desde los cuatro puntos cardinales. Este trabajo también tiene que ver con la forma particular 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. Porque, si bien, el objeto de estudio de esta investigación son las mujeres, no es un estudio sólo sobre mujeres, porque para comprender su situación en relación al empleo, a su situación de pobreza y su lugar en la familia, la respuesta no está sólo en ellas mismas, sino en la relación establecida con los hombres y mujeres de su familia y de su comunidad, así como con los hombres y mujeres de otras clases sociales y de distinta adscripción racial. En síntesis, el objetivo central está orientado a estudiar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras procedentes del Litoral Pacífico en el mercado de trabajo de la ciudad de Cali. El análisis se centra en el estudio de la inserción de las mujeres en el sector servicio doméstico por ser este el más representativo en el empleo de las mujeres negras.

En este estudio se considera que el género como categoría multidimensional que permite analizar no sólo los procesos sociales de la vida cotidiana, sino también las instituciones y organizaciones que ordenan la sociedad como el mercado de trabajo, la familia, o el sistema educativo, proporciona las herramientas teóricas y metodológicas más apropiadas al trabajo que se propone aquí. Las investigaciones que desarrollaron los estudios de género en la antropología mostraron que si bien, las mujeres como grupo social están dominadas por los hombres, también existen diferencias entre mujeres. A partir del análisis de la diferencia entre la experiencia de hombres y mujeres, en los análisis etnográficos empezaron a aflorar las diferencias entre las propias mujeres que provocaban el racismo y la situación de clase. La crítica feminista, por lo tanto, obligó a un replanteamiento epistemológico en diversas disciplinas de las ciencias sociales a partir de la noción de diferencia. El concepto de género como una construcción cultural permitió desenmascarar la trampa de los esencialismos. Se rompió el vínculo entre ciencias sociales y biología; ya no fue válido atribuir a las personas o a grupos sociales características intrínsecas, como ocurría con las ideologías que sustentaban el sexism o el racismo. No obstante, todavía no está suficientemente investigado cómo se expresan y se entrelazan los distintos tipos de desigualdad social existentes en contextos concretos, entre los que el género tiene una relevancia fundamental.

Este trabajo, por lo tanto se propone como un estudio de caso que ahonda a nivel

microsocial en el análisis de la experiencia simultánea de la discriminación por género, raza y clase que perciben las mujeres, y desde un nivel macro en el análisis del mercado de trabajo, el ámbito laboral donde se produce el entrecruzamiento entre los distintos tipos de desigualdad social, el sector servicio doméstico. Se abordan tres niveles de análisis: uno que va desde las propias mujeres como protagonistas, su itinerario de inserción laboral, sus estrategias de supervivencia; otro desde el ángulo de lo que significa el servicio doméstico como sector laboral, y la comparación de la evolución histórica reciente de la normativa que lo rige con respecto a las condiciones reales de trabajo que predominan. En el núcleo del trabajo se presenta el encuentro entre los dos enfoques anteriores, que se produce en el momento de la contratación, lo cual ocurre en la agencia de empleo. El análisis de lo que significa para una mujer negra y pobre ingresar en el mercado laboral urbano nos permite ver como se entrelazan los distintos tipos de desigualdad social en un contexto concreto. El hecho que su inserción laboral se haga en el servicio doméstico nos permite indagar sobre lo que representa esta ocupación de la mayoría de mujeres pobres, en términos de la discriminación por género, por clase y racial. El análisis etnográfico sobre el momento en que se produce el contrato de trabajo entre trabajadora doméstica y empleadora nos permite analizar desde el punto de vista microsocial como se determinan las condiciones de trabajo en un sector laboral en el que predomina el incumplimiento de la legislación.

En consonancia con estos niveles de análisis, se utilizaron recursos metodológicos cuantitativos y cualitativos integrando diversos enfoques y herramientas metodológicas, pero teniendo como eje el conocimiento, la actividad y percepción de las propias mujeres. Por ello además de la revisión de información secundaria cualitativa y cuantitativa, se obtuvo información primaria a través de entrevistas estructuradas y no estructuradas, observación participante, la descripción etnográfica, el análisis sobre los sitios de trabajo, reunión, recreación y bolsas de empleo y la elaboración de historias de vida, tanto en los sitios de origen de las mujeres como en la ciudad de Cali. Se pretende con estas herramientas y con la visión que va desde el nivel etnográfico al nivel del análisis de las instituciones y organizaciones sociales y en el sentido inverso de lo global al análisis micro, lograr una visión integradora para comprender la interrelación de los problemas teóricos que se propone analizar sin perder de vista la situación y percepción de las mujeres en esta realidad.

El desarrollo de este estudio consta de tres partes. En la primera parte se presenta el contexto socioeconómico de la población objeto de estudio (Capítulo I) y la metodología (Capítulo II). En el primer capítulo se hace un análisis que va desde la visión general sobre el suroccidente colombiano y el Litoral Pacífico, hasta centrar la atención en el sitio de origen de las mujeres negras objeto de este estudio, la ensenada de Tumaco. Por último, se presenta el contexto de llegada, la ciudad de Cali, teniendo en cuenta el lugar que ocupa esta metrópoli en la región.

En la segunda parte se exponen las referencias teóricas distribuidas en tres capítulos. En el capítulo III, inicialmente, se presentan las discusiones teóricas relacionadas con los conflictos de género y clase en la configuración del mercado de trabajo en los orígenes del capitalismo y el papel asignado a la mujer en el ámbito doméstico como efecto de las regulaciones que delimitaron el trabajo asalariado, lo que se ha conocido como el debate sobre el trabajo doméstico. A partir de estos antecedentes se exponen las características del servicio doméstico, se analiza como se trata de un sector laboral en el que confluyen simultáneamente distintos factores que segmentan el mercado de trabajo, las diferencias de género, las condiciones de vidas derivadas de los niveles de ingreso, las diferencias de edad y el factor racial.

En el capítulo IV se hace una exposición sobre el origen del concepto de raza que sustenta el racismo en Europa y América Latina, para situar en este marco el orden racial colombiano. Se muestra, cómo las ideas que sustentan la discriminación racial en América Latina están basadas en el viejo racismo de Europa. La conceptualización del racismo se analiza desde un enfoque que tiene en cuenta los aspectos macro y microsociales, y su interrelación. El análisis sobre la discriminación racial en Colombia gira en torno a los conceptos de mestizaje, discriminación y blanqueamiento. Por último, tomando como ejemplo el contexto colombiano se analiza la interrelación entre el racismo institucional y las expresiones de racismo en la vida cotidiana.

En el último capítulo, dedicado a la parte teórica (capítulo V), se trata de mostrar desde un enfoque de género, las características particulares de la familia de las poblaciones negras en Colombia. Todo esto con el fin de establecer un marco que permita la interpretación más adecuada de las condiciones en que se realiza la inserción laboral en Cali de las mujeres inmigrantes negras procedentes del entorno rural del Litoral Pacífico.

En la tercera y última parte (Capítulos VI al XI) se presenta el análisis de la información recogida en el trabajo de campo. En la exposición se hace el mismo recorrido que las mujeres en su proceso migratorio. Inicialmente, se analiza la percepción que tienen las y los entrevistadas/os en la ensenada de Tumaco sobre las condiciones del lugar donde viven y las motivaciones de las mujeres para emigrar (Capítulo V). Luego se expone con detalle el proceso de obtención del primer empleo, cuáles son los canales utilizados por las mujeres para acceder a su primer trabajo en Cali, y las primeras impresiones que tienen sobre el nuevo contexto en el que se desenvuelven (Capítulo VI). En este punto se muestra cómo perciben las trabajadoras las primeras expresiones de las diferencias de clase y la expresión del racismo en este ámbito laboral. Así mismo, se analiza como su entrenamiento va dirigido a aprender actitudes de subordinación y a normalizar las expresiones de racismo recurriendo a la opción del blanqueamiento, es decir, la adopción de los valores de la sociedad urbana y blanca dominante.

En el siguiente capítulo (VII) se presenta un análisis sobre el funcionamiento de

las agencias privadas de empleo, como uno de los principales canales de inserción laboral en la actualidad. Se expone el modo de funcionamiento de estas entidades, el tipo de trabajos que se ofrecen y los factores que determinan el salario. Entre los factores que inciden en la fijación del salario se encuentran criterios valorativos como la edad, la apariencia de la trabajadora y el color de la piel. En último lugar, se analiza, el procedimiento que se sigue para la contratación de las trabajadoras, para mostrar que a pesar de la intervención de estas entidades privadas en la intermediación laboral con los empleadores, las trabajadoras siguen siendo contratadas eludiendo las normas legales vigentes para este sector laboral y el funcionamiento del sector sigue regido por las prácticas tradicionales.

En el capítulo VIII se profundiza en el análisis sobre el papel que juegan las agencias de empleo del servicio doméstico como mecanismos de vigilancia y control social que sustituyen las redes sociales entre clases sociales distintas, debilitadas por la prolongada crisis económica y social en la ciudad de Cali durante la última década.

En los dos últimos capítulos, se presenta una visión general, de un lado sobre las condiciones de trabajo, y de otro, del itinerario laboral a lo largo de la vida de las mujeres. En el IX se analizan las condiciones de trabajo en el sector en comparación con la normativa laboral vigente, y el papel que juegan los estereotipos racistas para frenar las reivindicaciones de las trabajadoras respecto al cumplimiento de la legislación. A las mujeres que reclaman sus derechos se les da el calificativo de problemáticas, y a las mujeres negras con frecuencia se les atribuyen actitudes similares, estereotipos que tiene como efecto dividir y crear recelos entre las propias trabajadoras. En el último capítulo se hace una síntesis que abarca todo el itinerario laboral de las mujeres a través de las historias de vida de cuatro mujeres. En esta parte se trata de hacer un análisis desde un ángulo distinto, no desde las condiciones del mercado de trabajo, sino desde la vida de las propias mujeres, su situación familiar y su ciclo de vida, los factores personales que inciden en las decisiones que toman las trabajadoras sobre su inserción laboral.

Este trabajo también pretende ser una contribución al estudio de sectores sociales tradicionalmente considerados irrelevantes, tanto en el ámbito académico como social y político: trata sobre las mujeres, las personas negras, las empleadas domésticas, y, en especial, las trabajadoras domésticas negras. Porque, si bien, los estudios de género ya empiezan a tener importancia en Colombia, en un mercado laboral tan importante como el de la ciudad de Cali, existen pocos trabajos sobre la evolución del empleo femenino o sobre sus características. Así mismo, existen contados trabajos empíricos relacionados con la discriminación racial en Colombia, y muy pocos sobre el servicio doméstico. Las investigaciones sobre los grupos de población afrocolombiana ya alcanzan cierta tradición en cuanto a los sitios donde tradicionalmente han habitado, y ya existen di-

versas investigaciones sobre la población negra en las ciudades del interior del país, pero muy pocas están dirigidas específicamente a analizar la situación de las mujeres negras. Salvo algunas publicaciones sobre el papel de la mujer en el desarrollo del Litoral Pacífico y otras en revistas especializadas de historia, no se encontraron análisis para Colombia sobre las mujeres negras y ninguno que abordara específicamente el tema de las trabajadoras domésticas negras. Tener un mayor conocimiento sobre este sector de población, permitirá a las entidades gubernamentales y no gubernamentales tener más elementos para la formulación de políticas orientadas a la solución de sus problemas más urgentes.

PRIMERA PARTE

Presentación de las zonas de estudio y metodología

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

I. PRESENTACIÓN DE LAS ZONAS DE ESTUDIO

Este capítulo tiene como propósito mostrar el contexto socioeconómico, tanto de la sociedad de origen de las mujeres negras que migran hacia la ciudad de Cali desde las selvas del Litoral Pacífico, como el contexto urbano de llegada. A partir de una rápida visión global del suroccidente colombiano presentaré las características geográficas y socioeconómicas del Litoral Pacífico. Tomando como base de análisis el modelo campesino desarrollado por los pobladores negros, y su interrelación con la economía del interior del país a través de las actividades extractivas, se particulariza el contexto del Pacífico Sur y la ensenada de Tumaco. Por último, se analiza el contexto del sitio de llegada de las mujeres, en este punto se exponen los factores más relevantes que han propiciado la hegemonía de Cali como metrópoli del suroccidente de Colombia. Por lo tanto se analizan el origen y destino de los flujos migratorios de las poblaciones negras del Litoral Pacífico que desde hace más de cuarenta años son una corriente continua.

1. EL SUROCCIDENTE COLOMBIANO

Para los fines de este trabajo vamos a incluir en el sur occidente Colombiano únicamente a los cuatro departamentos que poseen costa en el océano Pacífico, corresponden de norte a sur: Chocó, Valle, Cauca, y Nariño (Ver Mapa N° 1, p. 30). En 2000 sumaban en total una población de 7.5 millones de habitantes, correspondientes al 17.7% del total nacional. El Valle concentra más de la mitad de la población de esta subregión y muestra los mayores niveles de urbanización. (Cuadro N° 1).

Cuadro Nº 1. Población del Suroccidente Colombiano y del Litoral Pacífico por Departamentos y en Cabeceras Municipales en el 2000.

	Chocó	Valle	Cauca	Nariño	Pob. Total
Pob. por Departamento	407.255	4.175.515	1.255.333	1.632.093	7.470.196
Pob. Cabeceras Municipales por Departamento	170.106	3.571.798	470.571	718.973	4.931.448
% de Población Cabeceras Municipales	41,8%	85,5%	37,5%	44,1%	66,0%
Población en el Pacífico(1)	407.255	260.211	87.255	310.266	1.064.957
Pob. Urbana Lit. Pacífico	170.106	221.494	19.943	118.344	529.887
% de Población Cabeceras Municipales	41,8%	85,1%	22,9%	38,1%	49,8%
% Pob. Pacífico/Total Dpto.	100,0%	6,2%	7,0%	19,0%	14,3%

Fuente: Cálculos propios con base en las proyecciones de población por municipios del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) de Colombia, consultadas en el sitio www.dane.gov.co.

(1) Para el cálculo de la población del Litoral Pacífico se incluyen todos los municipios del Chocó; Buenaventura en el Valle; Guapi, López y Timbiquí en el Cauca; y Barbacoas, El Charco, La Tola, Magüí, Mosquera, Olaya Herrera, Pizarro, Ricaurte, Roberto Payán, Santa Bárbara y Tumaco en el Departamento de Nariño.

Existen niveles de desarrollo muy desiguales entre los cuatro departamentos correspondiendo el mayor nivel de pobreza al Departamento del Chocó, cuya población en su mayoría es negra, se estima que más del 95% es afrocolombiana (ver Cuadro Nº 2). Los mayores niveles de desarrollo socioeconómico se registran en el Valle, donde se encuentra la principal área metropolitana del suroccidente colombiano, Cali y los municipios cercanos, Yumbo, Jamundí, Puerto Tejada, con una población que supera los 2.350.000 habitantes. La ciudad de Cali a nivel nacional es la tercera más importante en relación a su población e indicadores económicos después de Medellín.

Cuadro Nº 2. Indicadores NBI 1997. Totales Departamentales.

	Nacional	Chocó	Valle	Cauca	Nariño
Populación (Miles)	39.224	409	3.970	1.198	1.558
NBI	35.8	80.4	24.7	48.1	56.3
IDH	0.75	0.18	0.80	0.54	0.42

Fuente: Documento *El occidente colombiano: la región del futuro.*
CORPES de Occidente. 1998.

Los niveles de desarrollo diferenciales son muy evidentes si nos atenemos a la infraestructura vial, en el occidente el corredor Cali-Eje Cafetero-Medellín, es una moderna autopista de peaje que termina al sur del Departamento del Valle y se convierte, por su calidad, en carretera secundaria al recorrer los departamentos de Nariño

y Cauca, conocida como carretera Panamericana, la única red vial importante al sur de Cali. Mientras en el Valle todos los municipios cuentan con vías de acceso pavimentadas, incluido el puerto de Buenaventura en el Pacífico, estos dos departamentos tienen una infraestructura vial muy deficiente y a veces casi inexistente con su región pacífica. El Chocó no cuenta con ninguna vía terrestre asfaltada. (Ver Mapa 2, p. 31).

Cuadro Nº 3. Capacidad instalada de producción energética y consumo - 1998.

	Nacional	Chocó	Valle	Cauca	Nariño
Capacidad Instalada GW/ h	41.723	0	2.858	83	179
Consumo GW/ h	44.464	462	4.353	1.210	1.502

Fuente: Documento *El occidente colombiano: la región del futuro.*
CORPES de Occidente. 1998.

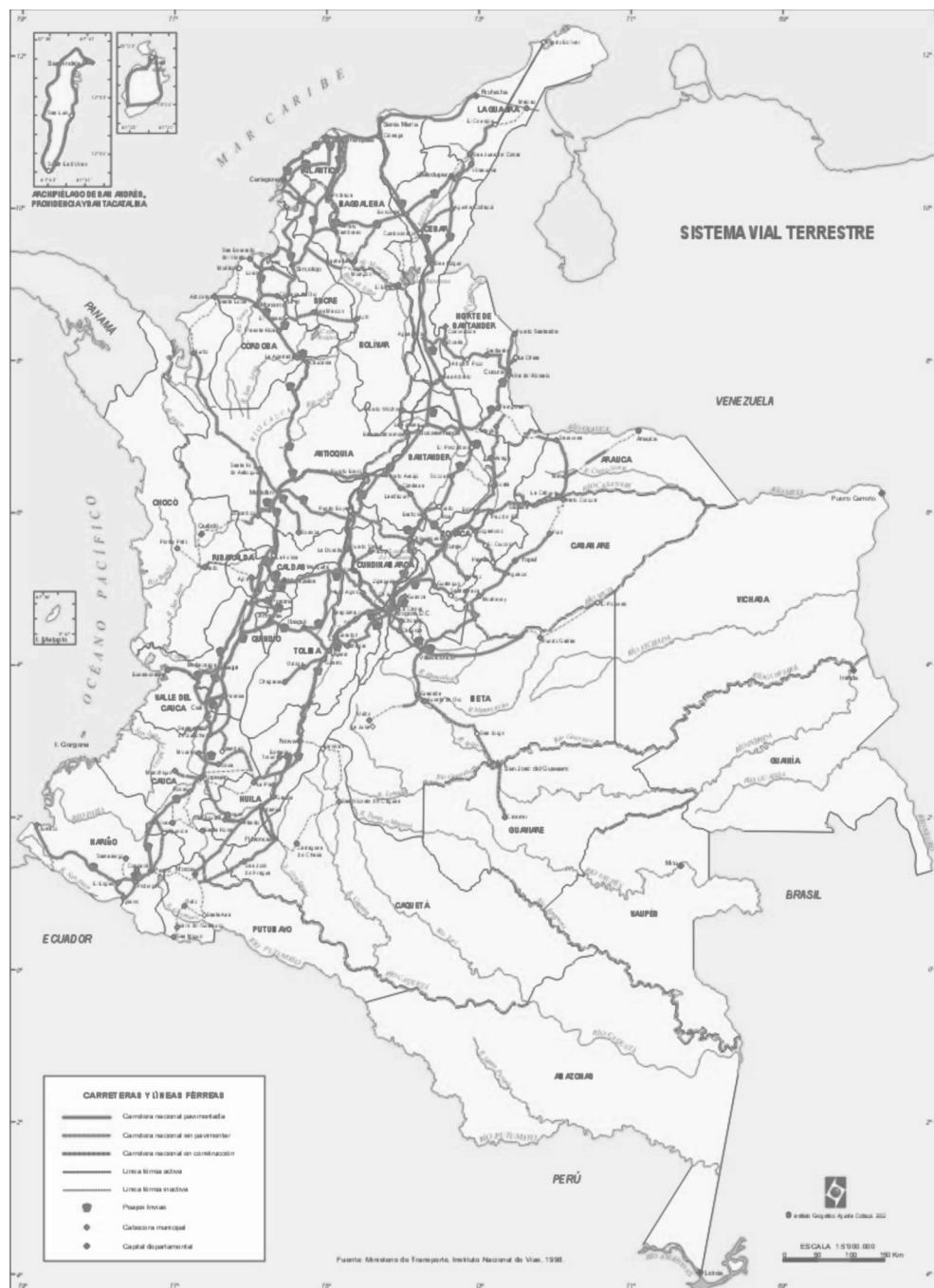
De la misma manera los indicadores de producción y consumo energético muestran las grandes disparidades entre las regiones y en especial respecto al Chocó el único Departamento que corresponde en su totalidad a la zona de selva húmeda de las tierras bajas del Litoral Pacífico conocido como Chocó biogeográfico (ver Cuadro Nº 3). Así pues el sur occidente colombiano tiene dos grandes subregiones que contrastan no sólo por sus indicadores socioeconómicos, sino por sus características ecológicas y ambientales.

De un lado está el Litoral Pacífico, la franja más occidental del país entre el océano Pacífico y la cordillera Occidental (uno de los tres ramales en los que se subdividen los Andes al entrar en Colombia) que está cubierta por una de las selvas más húmedas del mundo a lo largo de 1.300 Km. entre la frontera con Panamá en el norte y el Ecuador al sur. En el Pacífico, que corresponde al 61% de la superficie regional (sobre un total de 131.280 km²) y 15% de la población, predominan las actividades del sector primario de tipo forestal, pesquero y minero, la mitad de su población se encuentra dispersa en pequeños pueblos, aldeas y viviendas aisladas en las riberas de los ríos o a la orilla del mar, en ausencia de infraestructura vial sus principales redes de comunicación son las marítimas y fluviales. La región tampoco cuenta con infraestructuras productivas, ni de servicios sociales.

Del otro lado de la cordillera occidental se encuentra la Zona Andina, compuesta por la zona de valles interandinos y las laderas de las cordilleras occidental y central, que corresponden a una zona de agricultura comercial en los valles y de economía campesina en las cordilleras, urbanizada y con infraestructuras viales y productivas. En los departamentos de Valle, Cauca y Nariño encontramos grandes disparidades entre la zona de Litoral Pacífico y la Zona Andina.



Mapa N° 1
División político-administrativa de Colombia
 Fuente: IGAC, 2002.



Mapa N° 2
Red vial de Colombia
 Fuente: IGAC, 2002.

2. EL LITORAL PACÍFICO

A continuación se describe el contexto de origen de los habitantes del Litoral Pacífico teniendo en cuenta, tanto sus características socioeconómicas internas, como las relaciones de la región con el resto del país.

2.1. CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS Y MEDIOAMBIENTALES

El Litoral Pacífico posee características medioambientales excepcionales. Es una región de selva tropical muy húmeda (5000. A 12000 mm. anuales de lluvia) que limita con el mar y la cordillera, lo que significa la existencia de espacios ecológicos diversos de acuerdo con los niveles de altitud. En el Litoral Pacífico se encuentran zonas de adaptación de especies vegetales que soportan aguas salinas como los manglares que son fundamentales en la reproducción de animales acuáticos, así mismo, encontramos bosques de zonas inundables como los naidizales y guandales en las tierras bajas, hasta llegar a los bosques de niebla en la cordillera. El Chocó biogeográfico no sólo es la selva más rica en el mundo en especies vegetales, en ella además se registra uno de los mayores endemismos de plantas y aves a nivel continental (Gentry, 1990). Esto significa que se trata de un medio natural que ofrece diversidad de recursos, pero en muy pequeñas cantidades.

La Costa del Pacífico tienen una longitud costera de 1.300 Km., y un área total de 7.25 millones de hectáreas. El 75% de su territorio corresponde a zonas de bosque, y un 25% son zonas degradadas, 225.200 has de parques nacionales, 1628.456 has de humedales, y 961.273 has de resguardos indígenas (López et al, 1998). Sólo muy pequeñas áreas son aptas para desarrollar actividades agrícolas y pecuarias convencionales, apenas un 5% del Chocó biogeográfico podría cultivarse bajo restricciones y formas especiales de uso. (IGAC, 1981, citado por Mejía 1995a).

Los ríos de esta región en su mayoría son cortos y caudalosos, y por la intensidad de las lluvias presentan crecientes repentinas que con frecuencia los hace cambiar de cauce. Junto con esto, nos encontramos con una zona de alta recurrencia de desastres ecológicos inducidos en unos casos por la ausencia del Estado y en otros con su connivencia. Además de las frecuentes inundaciones de los poblados ribereños, se registran en la región numerosos terremotos y maremotos que causan daños a la población que podrían ser menores con una mejor previsión de los riesgos al establecer los poblados. Esta es la razón por la que muchos caseríos e incluso pequeños poblados se han cambiado varias veces de sitio. También el Litoral Pacífico es el área de Colombia de donde no se ha podido erradicar la malaria y enfermedades tropicales poco conocidas como la leishmaniasis, así como otros factores de morbilidad y mortalidad ya superados en el resto del país.

De acuerdo con criterios fisiográficos, climáticos, de vegetación y geológicos el Chocó biogeográfico se subdivide en dos unidades: el Chocó propiamente dicho al norte y el Pacífico Sur, al sur de Cabo Corrientes (Hoffmann, 2000: 7). Esta división coincide con diferencias en las modalidades de poblamiento y en los ejes de influencia de los polos económicos de la región y nacionales, si bien no coincide exactamente con las divisiones administrativas. Mientras el sur del Departamento del Chocó, la zona costera del Valle del Cauca y las costas de Cauca y Nariño se encuentran bajo la influencia socioeconómica de Cali, Quibdó y la zona norte del litoral tienen una mayor interrelación con Medellín y Pereira. A nivel intrarregional el Pacífico Sur está bajo la influencia de los puertos de Buenaventura en el centro y Tumaco en el extremo sur, centros urbanos con significativo intercambio comercial mutuo por vía marítima y que se encuentran dentro del área de influencia socioeconómica de Cali. (Ver Mapa N° 1, p. 30).

2.2. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

El Litoral Pacífico es un área con muy baja densidad de población y, como se señaló antes, con escasas infraestructuras productivas, sanitarias y educativas. De acuerdo con datos del año 2000 se estima que en esta subregión viven 1.064.957 personas (ver Cuadro 1, p. 28), de las cuales 40.647 son indígenas, es decir, un 3.8%, mientras que se considera que la población afrocolombiana puede corresponder al 90 ó 95% de la población, el grupo restante corresponde a la población blanca-mestiza proveniente del interior del país. Los tres municipios con mayor población en orden de importancia son, Buenaventura en el Valle, principal puerto del suroccidente colombiano, Quibdó la capital del Chocó, y Tumaco, puerto secundario al sur, en el Departamento de Nariño. Su población respectiva en 2000 correspondía a 260.211 hab., 97.714 hab., y 152.359 hab., la concentración de la población en la zona urbana del municipio correspondiente era 85.1%, 75.6% y 49.8%. Sólo dos vías asfaltadas llegan desde las cordilleras hasta el mar, la que va de Cali a Buenaventura, y la que va de Pasto a Tumaco. (Ver Mapa N° 2, p. 31).

Podríamos afirmar que en el Litoral Pacífico se presenta todo un mosaico de prácticas productivas (Fundación Natura, 1995), no obstante hay dos elementos que nos permiten caracterizar estas prácticas, en primer lugar, el predominio de actividades del sector primario: agricultura, minería, pesca, extracción de madera, dado que, salvo algunas actividades industriales en Buenaventura y Tumaco relacionadas con el empaque de peces, camarones, palmito y el procesamiento de la palma africana, no encontramos actividades del sector secundario en los restantes centros poblados del Litoral. La actividad predominante de estos centros gira alrededor del intercambio y

comercialización de los productos de la región, ya sea el oro, la madera, productos agrícolas, las artesanías, etc.

En segundo lugar, tenemos el predominio en el modelo económico del litoral a lo largo de su historia del extractivismo, es decir, la explotación de sus recursos naturales por agotamiento, sin prever ningún tipo de medidas para la reposición del recurso y/o para mitigar el impacto negativo sobre el medio que su extracción causa. La actividad económica desarrollada se comporta de manera cíclica, con auges y caídas periódicos de acuerdo con el agotamiento de los recursos explotados o el descenso en la demanda de los productos, por lo tanto hay una relativa movilidad de los frentes de explotación en respuesta a estas señales.

Para algunos autores, el Litoral Pacífico ha sido tratado como una “colonia interna” de la que se extraen recursos y a la que se revierten muy pocos beneficios. (Wade, 1993). El estado colombiano desde el siglo XIX ha otorgado en concesión grandes extensiones de territorio a empresas extranjeras mineras y forestales, así como al gran capital nacional y a medianos y pequeños empresarios de la región, sin tener ningún reparo respecto a la situación de su población. Hasta el año 1993 con la promulgación de la Ley 70 que otorga el derecho de propiedad colectiva sobre el territorio a las comunidades negras, el Litoral Pacífico estaba clasificado como territorio baldío o de colonización (Angulo, 2000), y como una gran área de reserva forestal, esta legislación impedía a la mayoría de sus pobladores ancestrales legitimar su derecho frente al territorio en los conflictos con foráneos.

Esto nos lleva a otro aspecto determinante de la economía del litoral, la región se queda con un porcentaje muy pequeño de la riqueza generada con la extracción de sus recursos, pues a lo ya señalado se suma que los procesos de transformación industrial se realizan en el interior del país o en otros países. Por otro lado, los agentes que controlan las principales actividades económicas de la región no reinvierten sus excedentes en ella, con lo cual el resultado final es que no se da una formación interna de capitales que permita la conformación de un sector secundario que dinamice e integre la economía regional en una dinámica propia. Como lo señala Edgar Vásquez (1994:6).

[...] la carencia de una amplia clase empresarial moderna de la región con fuerte y estable raigambre en el pacífico, además de la imposibilidad para la toma de decisiones importantes emanadas de la región misma, no ha permitido un liderazgo económico que impulse permanentemente el desarrollo interno.

Se trata de una región fragmentada en algunos enclaves cuya actividad económica depende fundamentalmente de factores externos como cambios en los precios, auges o caídas de la demanda, decisiones privadas de inversión o decisiones gubernamentales. Como efecto a largo plazo de esta situación tenemos un bajo nivel de vida de

las poblaciones que permanecen en la región, así como una baja cobertura en los servicios sociales (salud, educación, etc.) y públicos (acueducto, alcantarillado, energía, comunicaciones).

En el Pacífico la posesión de la tierra no constituye un área unificada, sino la disponibilidad de una serie de lotes situados en diferentes sitios: bocanas, llanuras o vertientes sobre las vegas de un mismo río o diferentes ríos que constituyen retazos hábiles para el cultivo en la selva. Lo cual da cuenta de uno de los factores condicionantes del medio, como son sus suelos. La atomización de los predios útiles incide en el nomadismo de la población, que complementa la agricultura con otras actividades.

Las poblaciones negras e indígenas que habitan la región, desarrollan diversas actividades de acuerdo con la oferta ambiental regional, los ritmos climáticos y las demandas externas, con el fin de obtener los recursos necesarios para vivir, teniendo como eje de su seguridad alimentaria la agricultura itinerante, si bien los indígenas han mostrado un menor interés por vincularse al circuito económico de los intercambios en dinero. Negros e indígenas cultivan pequeños trozos de suelo, cazan, pescan o recogen frutos del bosque para el consumo directo, y realizan actividades que les permiten obtener ingresos en dinero como la extracción de madera, la minería, la pesca artesanal, etc. Esta estrategia implica la no especialización productiva y la rotación de actividades a lo largo del ciclo anual (Vásquez, 1994).

Los grupos de población negra, que corresponde al 90% de la población, han extendido a todo el Litoral un modelo de ocupación territorial basado en las redes de parentesco. Tomando elementos de su origen africano, de la cultura indígena y de la tradición hispana, los grupos negros lograron moldear su propia estrategia de adaptación a la selva húmeda. Los afrocolombianos de esta manera están en capacidad de relacionarse tanto con el mundo indígena como con la sociedad dominante, mantienen relaciones de convivencia pacífica e intercambio con los grupos indígenas, con los que comparten muchas de las prácticas productivas, mientras que dentro de sus estrategias de supervivencia mantienen un intercambio significativo con los mestizos y con la economía del interior del país y un mayor contacto, respecto a las comunidades indígenas, con las instituciones educativas, de salud, religiosas, etc., de la sociedad mayoritaria. La población negra guarda expectativas frente a su incorporación a la sociedad nacional, por eso su actitud frente a determinados proyectos de desarrollo es más abierta y su articulación a procesos de extracción de recursos naturales es mayor. La versatilidad de la estrategia de los grupos negros está basada en una permanente movilidad en busca de las ofertas ambientales y económicas, que incluyen migraciones temporales a los centros urbanos o a zonas de agricultura comercial para ofrecer su fuerza de trabajo.

Por su parte, los sectores de población blanca y mestiza, que habitan los medianos poblados y los centros urbanos, como representantes de la sociedad dominante, de sus valores e instituciones, son los que detentan el poder económico. Desde las grandes ciudades del interior del país como Bogotá, Medellín, Cali, o desde las ciudades intermedias del Eje Cafetero, como Pereira o Manizales, se toman las decisiones sobre proyectos de inversión privada, proyectos públicos de infraestructura, o en algunos casos proyectos de inversión social, que afectan amplias áreas del litoral y son ejecutados por personas que generalmente mantienen su condición de extraños a la región.

La población blanca y mestiza basa su estrategia económica en la especialización, su lógica consiste en obtener la mayor ganancia en el mínimo de tiempo para acumular un capital que les permita establecer o fortalecer sus actividades económicas en el interior del país. En su mayoría son comerciantes, intermediarios medianos y pequeños que se encargan de llevar a la región bienes de primera necesidad, compran los productos extraídos de la región (oro, madera, etc.) y en muchos casos son los propietarios de los medios de transporte. Generalmente estas actividades se complementan en la actividad extractiva, basada en el endeudamiento de los grupos de trabajo. El inversionista se vale de su influencia política o de su conocimiento y acceso a instancias de decisión para obtener los permisos de aprovechamiento que ignoran las formas tradicionales de propiedad en la región, lo que genera relaciones conflictivas con la población local.

En esta zona, donde los mercados son estrechos y el dinero circulante es escaso, la principal fuente de crédito la constituyen los comerciantes. Estos adelantan en dinero o en especie a los grupos de trabajo conformados por afrocolombianos o indígenas para luego comprarles el producto a un precio inferior. De ahí la importancia, en algunas zonas, de controlar los medios de transporte que les permiten llevar los bienes de primera necesidad, traer de vuelta los productos del litoral (madera, oro, peces, etc.) y de paso monopolizar el transporte fluvial de carga y de pasajeros. El transporte en barcos de cabotaje es la única alternativa al avión en municipios costeros como Juradó, Bahía Solano, Nuquí o Guapi, y la única posibilidad de desplazamiento para la mayoría de sus habitantes teniendo en cuenta los bajos niveles de ingreso de la población.

Estamos, por lo tanto, describiendo una economía campesina en el sentido propuesto por Roseberry (1991), que trata de despojar el análisis del campesinado de su determinación excesivamente agriculturalista, para incluir a un enorme sector de población de productores simples de mercancías que tienen un acceso muy limitado a la tierra. Los hogares campesinos configuran su estrategia de reproducción participando en las más diversas actividades incluyendo actividades artesanales, de pequeño comercio, etc., y su participación estacional en los mercados de trabajo urbano. De acuerdo con este autor, el campesinado forma parte de la integración regional a la división

internacional del trabajo, por lo tanto, es necesario estudiar las interacciones entre las economías campesinas y el contexto externo, prestar atención especial a las estrategias desarrolladas por los campesinos a lo largo del tiempo para adaptarse a las presiones externas y no convertir en tradicional lo que pudo ser una respuesta a imposiciones del contexto más amplio.

En el caso concreto que nos ocupa, la situación de la región con respecto al interior del país está atravesada por factores raciales y étnicos:

El sistema regional de poder político conforta esta marginación de “los ríos”, llegando a una casi separación de ámbitos que se sobrepone a la diferenciación socio-racial –que luego tendrá a partir de la Ley 70 una connotación socio-étnica-. Los negros, rurales en su mayoría, sobreviven y están asociados al espacio local; los blancos, urbanos, deciden y se encargan de las relaciones con la esfera global. En esta configuración de segregación espacial, nadie se interesa demasiado por el Pacífico rural, ni el Estado y sus instancias de gobierno, ni el sector político nacional que lo deja todo en manos de algunos poderes locales, ni siquiera la Iglesia que se moviliza sólo en “momentos” posteriores. Las relaciones entre ambos espacios son esencialmente reguladas por el mercado (negocio de productos de extracción de la selva como la tagua, el caucho, la madera). (Hoffmann, 2000: 13).

3. CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA CAMPESINA DEL LITORAL PACÍFICO

Uno de los aspectos que más ha llamado la atención a los investigadores en el estudio de las comunidades negras del Litoral Pacífico es el análisis de la adaptación de un grupo humano a condiciones ecológicas extremas. Como hemos visto, la Costa Pacífica Colombiana es una de las más lluviosas del mundo, así como alberga una biodiversidad excepcional, y posee unas condiciones agroecológicas poco propicias para la agricultura convencional. Las condiciones ecológicas del medio se convierten en uno de los principales condicionantes de la actividad y organización económica.

Es explicable entonces, que una de las características más evidentes de la organización de la producción de esta región es la diversidad productiva. No se trata sólo de la existencia de diversos sectores o actividades productivas, sino de la realización de diversas actividades en diferentes momentos del año por cada unidad económica, es decir, la no especialización. Así también, otro elemento a tener en cuenta en la región es la coexistencia de grupos humanos étnica y culturalmente diferenciados con estrategias económicas particulares, las comunidades indígenas, los grupos negros, y la población mestiza que proviene del interior del país. Estas condiciones ecológicas y socioeconómicas particulares han dado lugar a modelos explicativos sobre el tipo de organización económica que han desarrollado las comunidades negras e indígenas del Litoral Pacífico.

Los investigadores que han desarrollado su trabajo en distintas localidades del Li-

toral Pacífico utilizan términos similares para caracterizar los sistemas productivos de las comunidades estudiadas. Conceptos como estrategias adaptativas (Witten, 1992; Leesberg y Valencia, 1987), sistemas poliactivos, sistemas polivalentes (Sánchez, 1994), estructuras productivas o complejos económicos (Jaramillo, 1990), sistemas productivos adaptativos (Sánchez y Leal, 1994; Cataño y Quintana, 1995) están referidos a la capacidad de las poblaciones negras e indígenas para adaptarse a la cambiante oferta de recursos y oportunidades económicas proveniente, tanto del medio natural, como del ámbito socioeconómico.

Algunos elementos en común podrían señalarse de lo hallado en los diversos trabajos realizados sobre los grupos negros e indígenas, en distintos momentos y lugares y con distinto propósito. En primer lugar, la producción agrícola siempre está presente pero en la mayor parte del territorio no es posible obtener excedentes para su comercialización; eso hace que el principal objetivo de la producción agrícola sea la seguridad alimentaria. En segundo lugar, son sistemas productivos en los que la cultura está imbricada en su funcionamiento. En tercer lugar, son grupos domésticos¹ cuya actividad económica está orientada a cubrir las necesidades de reproducción. Estos grupos funcionan en consonancia con las ofertas naturales regionales y locales, y por consiguiente de acuerdo con los ritmos y limitaciones del medio natural, pero también regidas de acuerdo con las demandas económicas externas. Por último, la importancia de las formas de cooperación e intercambio solidario y la organización del trabajo basada en los grupos de parentesco. (Aprile-Gniset, 1992, Cucalón y Martínez 1993; Friedemann y Arocha, 1986; Jimeno, 1992; Incora, 1980; Lemos y Rodríguez, 1991; Martínez, 1996; Moncada, 1979; Motta, 1978 y 1985; Pardo, 1987; Restrepo 1996; Zuluaga y otros, 1987).

Estos elementos configuran una economía campesina, pero con unas características particulares distintas al tipo de economía campesina andina y de los valles interandinos que se basa fundamentalmente en el intercambio del excedente de producción agrícola. En la selva húmeda del Litoral Pacífico los grupos étnicos desarrollaron una economía campesina basada en la combinación de agricultura itinerante con otras actividades económicas complementarias que les permiten obtener directamente los productos que completan la dieta alimenticia o cubren otras necesidades de subsistencia (como la caza, la pesca y la recolección de frutos, fibras, materiales para la construcción de la vivienda o maderas para combustión), así como actividades que les permiten obtener dinero para cubrir tales necesidades y que implican su articulación a los circuitos económicos de la economía nacional. Entre estas últimas están la extracción de madera, la minería, la pesca, el turismo, la producción de artesanías, la recolección de productos de la selva

¹ Entendiendo grupo doméstico como una unidad de producción-consumo.

y la migración estacional para trabajar en centros urbanos del interior del país o en zonas de agricultura comercial. (Posso, 1997).

Los modelos indígenas de aprovechamiento de la selva húmeda fueron apropiados y reinterpretados por las poblaciones afrocolombianas, y se tradujeron en una particular organización de la sociedad, en las conceptualizaciones que ordenan su experiencia y están registrados en la tradición oral, en las creencias y prácticas religiosas, y en una particular clasificación de la fauna, la flora, los suelos, las aguas y el paisaje en general, que implican un profundo conocimiento del medio natural con el que interactúan cotidianamente. (Dos ejemplo los encontramos en Restrepo, 1996 a y b y Fundación Natura, 1995). De acuerdo con Escobar, en el Litoral Pacífico está presente un régimen de construcción de la naturaleza que se puede denominar orgánico, que

[...] está representada por aquellos modos que no son estrictamente modernos. Desde la perspectiva del conocimiento local, podría caracterizarse en términos de la relativa indisociabilidad de los mundos biofísico, humano y espiritual, las relaciones sociales vernáculas, circuitos no modernos del conocimiento, y formas de uso y significado de la naturaleza que no implican su destrucción sistemática (Escobar 1997:199-200, citado por Restrepo 1998:16).

3.1. LAS RELACIONES CON EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO REGIONAL Y NACIONAL

No obstante, el modelo económico de los grupos étnicos del Litoral Pacífico tiene en su seno la propia fuente de su desequilibrio dado que una parte de los elementos materiales de su reproducción deben ser adquiridos por dinero en el mercado regional, lo que implica la incorporación de los grupos familiares al mercado de bienes y servicios como oferentes de productos y/o de fuerza de trabajo. En contraste con las economías campesinas del interior del país, esta articulación al mercado se da sólo de forma muy marginal con la venta de productos agrícolas, como ya se señaló. En el Litoral Pacífico la forma de articulación de la economía campesina negra e indígena a la economía nacional se da principalmente a través de la venta de productos como la madera, el oro, el palmito, los crustáceos, etc., o la venta de la propia fuerza de trabajo. Es aquí donde se da el punto de contacto con el sistema de producción extractivista, que agencian empresarios y comerciantes del interior del país o de fuera, pues los productos mencionados son demandados por los mercados nacionales e internacionales.

Así pues el intercambio desigual que caracteriza a las economías campesinas, en este caso no se da en la pequeña producción agrícola sino en la vinculación de los campesinos a la extracción de madera, la minería, la pesca etc., actividades en las que también se encuentra la típica relación de patronazgo con un prestamista. Los comerciantes del interior adelantan en dinero, en bienes de primera necesidad o en insumos a los miembros de las cuadrillas mineras, las brigadas de *tuqueros*², los grupos de pesca-

dores artesanales, etc. Esta deuda implica que el producto queda comprometido con el prestamista, de manera que el campesino silvicultor, minero o pescador se ve obligado a vender el producto a este único comprador. En cierta forma se podría decir que se crea una situación de monopsonio³. Este hecho tiene unos efectos económicos claros en el sentido que el comprador está en posición de determinar el precio del producto unilateralmente en su propio beneficio. Como en muchos casos este comerciante es al mismo tiempo la persona que se encarga de traer los productos del interior del país para su venta en la localidad es posible que el precio de venta de estos productos sea recargado con un sobreprecio a los deudores. Pero, más allá de la situación de endeudamiento del campesino, la norma general de mercado es la de unos pocos compradores frente a numerosos vendedores del producto, es decir, que de antemano tenemos una desventaja del campesino frente al comerciante en la determinación del precio.

Desde otro ángulo, se puede resaltar aquí que en buena parte de las localidades es frecuente que la comunidad se encuentre con un solo vendedor de los productos procesados, hay una sola tienda o un solo distribuidor de los productos. Es decir, que con frecuencia nos encontramos una situación de monopolio en la que el vendedor tiene una mayor capacidad de maniobra para determinar los precios. En el mejor de los casos se presenta lo que podría llamarse una situación de oligopolio⁴ en la que se presentan unos pocos vendedores, entre los que se dan posibles arreglos para controlar los precios, esto sucede en los pequeños y medianos centros poblados. Es importante resaltar que la posibilidad de estos acuerdos no se da sólo a nivel horizontal respecto al proceso productivo entre los comerciantes de productos del interior, sino también a nivel vertical entre los empresarios de la madera, el oro, la pesca, etc., y los tenderos.

En oposición la demanda está compuesta por muchas unidades domésticas que no están organizadas entre sí, y además con frecuencia están en posición de desventaja por el endeudamiento. Gilma Mosquera (1995) en su trabajo de investigación sobre la conformación del sistema aldeano en el Litoral Pacífico muestra como el paso del caserío lineal a la aldea o pueblo está marcado por la instalación de una tienda, pero ésta casi siempre pertenece a algún foráneo que es mestizo, pues los lazos de solidaridad

2 En el sur de Nariño tuco significa troza, por lo tanto, se denomina *tuquero* a aquel que trabaja extrayendo las trozas de madera del bosque.

3 De acuerdo con la teoría microeconómica se denomina monopsonio a la situación de mercado en la que hay un solo comprador frente a muchos vendedores. Esta situación se considera alejada del ideal de un mercado perfectamente competitivo en el que hay tanto numerosos compradores, como numerosos vendedores que interactúan en igualdad de condiciones para determinar el precio de los productos, lo que permite una asignación más eficiente de los recursos.

4 En la teoría microeconómica el oligopolio es otra imperfección del mercado en la cual sólo unas pocas empresas están vendiendo un determinado producto.

existentes entre los miembros del vecindario familiar hacen que este tipo de actividad no sea viable para uno de los miembros de la comunidad.

En el trabajo de Cucalón y Martínez (1993) sobre una pequeña comunidad del bajo San Juan, cuya actividad gira en torno a un aserradero, se muestran una economía orientada a la subsistencia, pero que requiere de la obtención de algunos bienes de consumo que no se producen en la localidad y para lo cual el único producto de intercambio con el que cuentan es la madera.

Las difíciles condiciones del medio implican para sus habitantes la mutua colaboración, pues de otra manera es muy difícil la subsistencia. Un ejemplo de ello es el intercambio recíproco de las piezas de caza y los pequeños excedentes agrícolas, estos son repartidos entre los miembros del grupo de parentesco y los amigos más cercanos. Así mismo, los grupos de trabajo para la extracción de la madera se conforman entre los familiares y amigos cercanos.

Pero, las relaciones con el dueño del aserradero son de otro tipo, él les compra la madera o los contrata para trabajar en el aserradero, pero no siempre paga a tiempo, entonces se ven obligados a retirar alimentos y otros bienes de consumo de una tienda que pertenece al mismo dueño. No obstante, esta última opción no es la mejor porque los precios son cargados con un sobre precio superior a los costos de transporte, por lo que resulta más barato ir personalmente hasta Buenaventura a comprarlos. Esta es la razón por la que los habitantes de esta localidad evitan este tipo de créditos con el dueño del aserradero, pues al hacer las cuentas finales del sueldo o del valor de la madera entregada, queda muy poco dinero o nada después de cubrir las deudas adquiridas.

Los obreros del aserrío ganan el sueldo mínimo, pero trabajan a destajo, es decir, que en las temporadas de verano cuando no se puede extraer madera se quedan sin trabajo, no reciben prestación social de ningún tipo, ni seguro contra accidentes.

La extracción de la madera es una tarea que exige un gran esfuerzo físico y no se puede realizar individualmente:

Hay que abrir trochas de hasta cuatro metros de ancho, cortar numerosas vigas para tenderlas a modo de líneas de ferrocarril en tramos de hasta dos kilómetros y rodar las trozas de tres y cuatro metros de largo por dos de diámetro [...] trasladarlas hasta las quebradas más cercanas y dejar que el agua arrastre los troncos. (El Tiempo, 1993).

Sin embargo, en ese mismo año se pagaban apenas entre tres mil y cinco mil pesos por troza, que traducido al cambio en dólares de ese momento correspondía a un valor entre 3.8 y 6.3 dólares. Este precio no corresponde con el esfuerzo hecho si se tiene en cuenta además que el grupo de trabajo debe internarse entre dos y tres meses en la selva, y por lo tanto deben abastecerse de los alimentos y bienes necesarios para mantenerse durante ese tiempo, es decir, que se debe descontar de ese precio los costos asumidos

de antemano por el grupo.

De acuerdo con las descripciones realizadas por Cucalón y Martínez (1993) esta comunidad apenas si se mantiene en el límite de la pobreza absoluta, pues cada vez deben internarse más lejos en la selva para extraer la madera, y su precio sigue siendo el mismo, mientras lo que compran del interior del país cada vez tiene un mayor precio. Por otra parte, el deterioro del medio ecológico limita cada vez más la caza y la pesca que son una parte fundamental de la dieta alimenticia de esta comunidad. Las familias estudiadas con frecuencia no conseguían obtener los alimentos de una dieta alimenticia mínima.

En el Pacífico Sur la forma de extracción de los recursos naturales y las formas de organización del trabajo son muy similares. Los bosques de guandal de Nariño, en los ríos Satinga y Sanquianga, llevan siendo explotados intensivamente durante cinco décadas. Inicialmente el Estado otorgó concesiones y permisos a empresas privadas sobre la casi totalidad de las 140.000 has. de bosque de guandal de Nariño. Sin embargo, las grandes empresas madereras quebraron durante la década del setenta y fueron desplazadas por los *tuqueros* negros e indígenas que trabajaban para pequeños aserraderos, sus tecnologías intensivas en trabajo resultaron más apropiadas, sobre todo en términos de costos. (Del Valle, 1996). De acuerdo con esto, una de las estrategias de los *tuqueros* consiste “en la diversidad de relaciones de trabajo que usan los campesinos negros e indígenas para aprovechar sus bosques, cultivar sus tierras y realizar otras actividades productivas. Relaciones que, con excepción del trabajo asalariado, permiten movilizar capacidad de trabajo sin la mediación del dinero. (Martínez, 1996: 133). Entre las relaciones de trabajo no mediadas por el dinero se encuentran la conformación de *brigadas* entre familiares y amigos para la extracción de trozas, el trabajo en sociedad, el cambio de mano y la cooperación (Restrepo, 1996A; Molina, 1996).

El aprovechamiento mecanizado de la madera fue abandonado porque llegó a ser técnica y económicamente inviable Como señala Martínez (1996: 149):

Creemos que este desapareció. Los frentes de aprovechamiento se alejaban paulatinamente de las quebradas y, de manera concomitante, los costos de extracción crecían. Así, esta forma capitalista de aprovechamiento sucumbió frente a la competencia de las economías campesinas, que con su tecnología y su ya proverbial “[...] disposición [...] a producir a precios inferiores de los que un productor capitalista exigiría para hacerlo en igualdad de condiciones [...]” (CEPAL, 1982), pudieron y pueden entregar trozas a precios menores.

Los campesinos sólo reciben en pago por la madera extraída el 86.21% de los jornales invertidos en la extracción (Ibíd: 152).

Este tipo de relaciones ya se había descrito en otros trabajos sobre áreas de explotación minera en el Chocó, por ejemplo Moncada (1979) analiza el funcionamiento

de la minería artesanal, así como los trabajos de Arocha sobre la pesca artesanal en Tumaco (Friedemann y Arocha, 1986).

Todo lo anterior implica que el intercambio desfavorable se realiza en dos frentes: de un lado, se dan mecanismos para que se pague un menor precio del producto que vende el campesino (oro, madera, palmito, etc.), y de otro, se dan las condiciones para que los precios de los productos que compra (herramientas, insumos, ropa, productos alimenticios, etc.) tiendan a ser mayores. A lo que se debe sumar que la falta de infraestructura y servicios de transporte incrementan aún más el precio de los productos llevados desde el interior del país, y encarece el precio final de venta de los productos de la selva razón por la que nadie está dispuesto a pagar un buen precio por los productos en el sitio de su extracción. En ese sentido, el control de los medios de transporte es fundamental en la economía del Litoral Pacífico.

Tal como se describe a partir de la experiencia en una de las ONG presentes en la región, el habitante del Pacífico:

ha sido únicamente un intermediario cada vez más eficiente entre el recurso y el mercado. Los costos de los productos de extracción están compuestos significativamente por los costos de mantenimiento de la tecnología y sus utilidades se han nivelado por una dinámica de competencia con la población que está en la misma actividad en forma desorganizada y carente de alternativas. (Constantino et al, 1993: 146).

Esto a nivel global significa que se da un mayor valor en términos de precios relativos a los productos procesados provenientes de la economía dominante que a los recursos extraídos de la selva, en consonancia con las tendencias en la economía mundial cuyas demandas están crecientemente orientadas hacia productos procesados industrialmente, generando que cada vez tiendan a caer más los precios de los productos del sector primario. Respecto al sector maderero la Fundación Herencia Verde apunta lo siguiente:

Los precios de este mercado libre son distorsionados por el acceso casi abierto a un recurso de propiedad común, controlado por relativamente pocos compradores y aprovechado por madereros pequeños de poco poder político, económico y carentes de organización. El primer paso sería que el precio del producto aprovechado realmente aproxime su valor real como un recurso finito, aunque potencialmente renovable. Esto implicaría cambios de orden técnico, organizativo, territorial e institucional [...] (Constantino et al, 1993: 160).

Lo que acabamos de decir es igualmente aplicable en el caso que el empresario obtenga un permiso directo de explotación de los recursos por parte del Estado, situación en la cual la empresa únicamente incluye entre sus costos la maquinaria, los costos de transporte, la fuerza de trabajo y los impuestos, pero no se asigna ningún valor al recurso natural en sí. Por eso hasta hace muy poco no había la más mínima posibilidad por parte de los habitantes del área afectada por el permiso a obtener una indemnización

por su explotación, más allá de la oportunidad de obtener un empleo temporal.

Esa parte del modelo económico campesino que implica la obtención de dinero y el vínculo con el sistema de producción extractivista gradualmente lleva a un agotamiento de los recursos naturales y a un deterioro de los ecosistemas que le garantizaban la obtención de los recursos de consumo directo, y en la medida que este proceso se profundiza se vuelve más dependiente de los consumos que se obtienen con dinero. (Posso, 1997). En el Pacífico la consolidación de las relaciones mercantiles no sólo debilita al modelo campesino, en términos de desarticular las relaciones solidarias en las que se apoya sino en relación al deterioro de la base material sobre la que se fundamenta esta estrategia campesina.

El panorama ilustrado tiene que ver también con el encuentro de intereses contrapuestos. En un extremo tenemos el extractivismo representado por el empresario del interior cuyas motivaciones son netamente económicas:

La racionalidad de este sistema de producción frente a las áreas naturales, en especial las selvas tropicales ha sido tradicionalmente la de obtener el mayor beneficio, al menor costo posible, esto es sacar el mayor número de piezas de madera, de volumen de pesca, o de recursos minerales sin que importe la reposición del recurso de los ecosistemas que destruye. (Sánchez, 1995: 25).

Del otro lado, se encuentra la economía campesina de los grupos étnicos de la región, que apunta a la supervivencia del grupo familiar y al cubrimiento de otras necesidades creadas socialmente, como los gastos destinados a los rituales religiosos o a celebraciones festivas, que son importantes para la cohesión del grupo social, tan necesario para enfrentar un medio ambiente de difícil control. Las condiciones ambientales y socio-económicas son adversas y están por fuera del dominio de los miembros de este grupo: “Las condiciones son tan precarias que nadie se siente allí dueño de su vida; se trata simplemente de subsistir, de mantenerse en vida y de mantener en vida a aquellos que se tiene a cargo” (Tenorio: 72). Estos habitantes hacen aprovechamiento de sus recursos con un apoyo mínimo de los gobiernos de los países a los que pertenecen. Por eso una de las principales características del sistema extractivista es “su capacidad de operación por fuera de las normas legales y su estrategia de cooptación de las élites locales”. (Sánchez, 1995: 25).

4. LA ECONOMÍA CAMPESINA DEL LITORAL PACÍFICO SUR

En el ejemplo referenciado para los bosques del Pacífico Sur las relaciones de producción entre los campesinos-silvicultores de los bosques de guandal y el sector empresarial maderero están dando como resultado, de un lado, que las condiciones de pobreza no sólo se mantengan sino que se agudicen después de varias décadas ininterrumpidas

de extracción de recursos naturales de la región (Molina, 1996: 221). En este mismo trabajo se encontró que ya se alcanzó desde el punto de vista demográfico un límite de explotación de los recursos. El cálculo de las áreas mínimas de tierra cultivable y bosque necesarias requeridas por una familia promedio para obtener el ingreso de subsistencia mostró que en el municipio de Olaya Herrera sólo existe tierra para que vivan de ella 391 familias y las 2.443 restantes podrían cultivar, pero no explotar el bosque.

El proceso de descapitalización de la capacidad productiva del ecosistema en la región estudiada y de la economía local se traduce en: la extracción trozas de cada vez menor diámetro, la escasez de los animales de caza, disminución de la pesca y las fibras vegetales para elaborar las artesanías, la caída de los ingresos familiares y el exodo rural en las áreas que sufren mayor deterioro ambiental. Familias enteras emigraron a la cabecera municipal y a ciudades del interior del país y de Ecuador. El trabajo en las grandes ciudades y el envío de remesas se ha convertido en otra fuente de ingreso para las familias rurales, factor que frena la intensificación de la explotación del recurso maderable. Pero también los habitantes han buscado otra salida en el cultivo de la coca desde mediados de los años ochenta, creándose fuertes impactos ambientales y sociales.

Por otro lado, es importante anotar el efecto de la intensificación de la explotación de los bosques de guandal sobre el intercambio económico regional, el desvío de la comercialización de la madera que antes se hacía por Tumaco hacia Buenaventura, por el imperativo de la rentabilidad, debido a menores costos de transporte. Lo que ha tenido efectos significativos en los niveles de producción y empleo en la zona urbana de Tumaco.

4.1. LA ENSENADA DE TUMACO

También la ensenada de Tumaco y su área de influencia han sufrido transformaciones como efecto de diversos procesos de modernización en la zona. Algunas de las diversas actividades que se realizaban a lo largo del ciclo anual de lluvias han ido desapareciendo y ya no son posibles los intercambios de pequeños excedentes de producción agrícola, pesca, caza y etc. entre los habitantes de las zonas altas de los ríos y los de la costa descritos por Arocha (1991). Los créditos estatales para la introducción de maquinaria en la explotación minera a los nativos, junto con la presencia cada vez mayor de empresarios del interior, han tenido como efecto la masculinización de la actividad y la desaparición del grupo de trabajo familiar, e incluso el abandono de la pequeña producción agrícola. (Arocha, 1993; Motta 1994). La apropiación de las costas por parte de las empresas camaroneras y piscicultoras ha desplazado la actividad de recolección de conchas por parte de las mujeres y la pesca de cercanía por parte de los hombres (Lozano 1996).

La configuración plana de Tumaco y sus condiciones agrológicas aptas para la agricultura extensiva propician la instalación de plantaciones y haciendas “modernas” con capitales y dirección de gente del interior (Pasto, Popayán, Cali y Medellín). Hoffmann (1997: 18). Este tipo de desarrollo viene recomendado desde entidades internacionales como la FAO que en 1958 envió uno de sus expertos a la zona de Tumaco como consejero y asesor para promover la producción de plantas oleaginosas, en especial la palma africana de aceite. (Escobar, 1996: 109) Dicho consejero recomendó otorgar a los agricultores con grandes medios financieros como mínimo 1000 has en los mejores terrenos para facilitar la explotación industrial a gran escala. Recomendación que fue aplicada con éxito. También propuso la promoción del cultivo con propietarios pequeños en zonas de colonización, lo que no tuvo mucho eco entre los pobladores negros de la zona al ver los resultados obtenidos por los pocos que se aventuraron con el nuevo cultivo.

Esta fue la punta de lanza de la acción estatal y privada en la región para la transformación del paisaje natural y social hasta ese momento aún poco intervenido y que continuaría con la introducción de la camaronicultura y la piscicultura. (Ibíd., 110). Estas nuevas propiedades de carácter latifundista fueron otorgadas por el Instituto Colombiano para la Reforma Agraria (Incora) a los inversionistas blanco mestizos del interior del país. Por contraste, a los campesinos negros como norma sólo se les titulaba como máximo 10 has. Tras el afianzamiento de los grandes propietarios en la zona, que junto con la titulación de propiedades logran obtener concesiones de grandes extensiones de tierras, supuestamente baldías, se produce el acoso a los ocupantes campesinos negros de las zonas colindantes, que en su mayoría aún no contaban con títulos de propiedad que los amparase, con lo que el proceso de conversión de entorno campesino a zona de plantación a lo largo de toda la carretera de Tumaco hacia Pasto se consolida. De otra parte, la labor del Incora con los campesinos negros también contribuye a la expropiación de sus terrenos. A estos pequeños propietarios se les titula la propiedad condicionada a un paquete tecnológico que va asociado a créditos para promover la experiencia con el nuevo cultivo. El fracaso de la experiencia en pequeñas extensiones luego implicó en la mayoría de los casos cartera castigada y perdida de la propiedad.

Un ejemplo del rápido proceso de concentración de la propiedad en la zona es el siguiente, de acuerdo con Escobar (1996) Astorga, la plantación más grande, en pocos años había logrado la tenencia de 10.000 hectáreas:

Atravesar a pie la plantación Astorga –que se extiende desde la carretera Tumaco-Pasto y el río Caunapí hasta el río Rosario–, permite conocer, a lo largo de las cerca de cinco horas que lleva recorrer el sector entre los ríos Rosario y Caunapí, una realidad casi impensable en la región diez años atrás. Cientos de trabajadores se encuentran dispersos a lo largo de las interminables filas de palma, las mujeres y los niños realizan actividades de plateo (limpieza del entorno inmediato de cada palma), mientras los hombres se encargan de la limpieza del terreno y las filas, y del abono y

la recolección del fruto; en el corazón de la plantación se adelanta la construcción de una planta extractora. Buena parte de esta nueva mano de obra es contratada por un jefe de cuadrilla para trabajar a destajo, así que el número de empleados permanentes que cuenta con salario mínimo y seguridad social es pequeño. El negro de la piel de los trabajadores contrasta con el verde monótono de las palmas; a la disciplina del paisaje –decenas de filas de palmas, que se yerguen y extienden sus ramas– parece corresponder la disciplina impuesta a los laboriosos obreros (Escobar, 1996:114).

El nuevo paisaje natural y social evidencia la transformación de las formas tradicionales de producción por la extensión de las relaciones de producción capitalistas promovidas desde el interior del país, tanto por el Estado, como por el sector privado: la apropiación de trabajo para la obtención de ganancia y plusvalía; la apropiación del territorio, ahora convertido en propiedad privada extensa y regulada por la renta; y la apropiación del dinero local, convertido en precario mecanismo para la obtención de mercancías y el pago de impuestos. La plantación ha inventado un nuevo modelo de la tierra, del trabajo y del dinero. El progreso de la plantación, en otras palabras, se ha logrado a costa del devenir del bosque, de los ríos (ahora seriamente contaminados por los desechos agrícolas e industriales de la plantación), de la producción local para la subsistencia y, lo más importante, al precio del devenir de la mujer y el hombre negros, de su cultura. (Escobar, 1996:115).

Los alimentos en algunas zonas ahora se deben importar desde el Ecuador. Según Arocha (Op. Cit):

Es muy posible que semejante trayecto fuera innecesario si la producción agrícola de regiones, como la de la ensenada de Tumaco hubiera continuado. La disminución de ésta se debe a que las explotaciones tradicionales le han cedido su territorio a las grandes plantaciones de palma africana y a los estanques para la cría industrial de camarones. Ambas innovaciones se han desarrollado en tierras campesinas cuya producción estaba entramada tanto con la pesca, como con el otro entramado al cual he hecho referencia: el de la agricultura y la minería de selvas y ríos. Así, los productos de las cosechas podían fluir desde la ensenada hacia la zona del río Telembí o desde esta parte hacia la anterior, según el ciclo de cada región.

La crisis de la producción campesina se ha visto reflejada en la zona urbana de Tumaco. En las dos últimas décadas, la ciudad ha experimentado un crecimiento demográfico acelerado producido por las migraciones procedentes del entorno rural. Debido a que el tejido productivo de la incipiente actividad agroindustrial tampoco ha generado el empleo acorde al continuo crecimiento de la oferta hay grados altos de informalidad y desempleo. Así mismo este crecimiento poblacional se ha producido sin que la ciudad tenga las infraestructuras sociales y de servicios apropiadas para atender a la población. Prácticamente la totalidad de los excedentes económicos generados por las nuevas actividades agroindustriales y de piscifactoría salen hacia otras regiones porque la imposición fiscal a las grandes empresas es prácticamente inexistente, la

legislación fiscal no se hace cumplir o se hacen continuas excepciones con lo que no se obtienen recursos a nivel municipal ni departamental, para la inversión en servicios públicos y sociales que beneficien a la población local.

Tumaco se convirtió en un sitio de paso para la migración hacia las ciudades más grandes del interior, Cali y Bogotá principalmente. De acuerdo con un estudio sobre migración en el municipio de Cali en los quinquenios 1985-1990 y 1990-1995 Tumaco ocupó el primer lugar en la procedencia por municipios con una proporción en los dos períodos del 13.4% del total del muestreo realizado (IEP, 1996: 44). Otra investigación sociodemográfica mucho más amplia, cuyo objetivo central estaba en el componente racial de las migraciones hacia Cali, realizada entre 1994 y 2000 arrojó datos como los siguientes: se estimó que en 1994 231.876 habitantes del área metropolitana Cali-Yumbo, eran afrocolombianos originarios de la Costa Pacífica. (Urrea, 1996). Dentro de la misma investigación, una encuesta realizada en 1998 mostró que del volumen total de la población de la ciudad, cercano a los dos millones de habitantes, 308.940 eran inmigrantes afrocolombianos provenientes del Litoral Pacífico, y el municipio de Tumaco el primer municipio de origen correspondiente a 21.000 personas, es decir, un 6.8% del total de inmigrantes del Pacífico. (Barbary et al, 1999: 40-41). La migración con origen en Tumaco en su mayoría es directa sin escalas en otras ciudades de la costa o del interior a pesar de que este municipio se encuentra a una distancia de 400 kilómetros respecto a Cali. La migración más reciente ya no es de carácter estacional sino que cada vez hay una tendencia mayor a ser definitiva.

Es probable que la rentabilidad que permitían las economías campesinas negras e indígenas a los empresarios nacionales y extranjeros haya llegado al límite más bajo tal como apuntan las noticias más recientes sobre la región. Ya no es necesaria su participación en la explotación de los recursos del bosque, ahora los empresarios caleños, caucanos, nariñenses y *paisas*⁵ quieren explotar directamente los recursos del Litoral Pacífico, la expulsión de los pobladores negros e indígenas ya se está llevando a cabo en diversos puntos con la extensión del conflicto armado a la región, que se había mantenido al margen hasta finales de los años ochenta. Inicialmente se trataba del enfrentamiento entre el ejército colombiano y la guerrilla, que había empezado a tomar posiciones en la región. También la presencia del narcotráfico en algunos enclaves. Desde mediados de los años noventa el proceso de desplazamiento forzoso ha tomado un cariz dramático con la incursión de los grupos paramilitares (Agudelo, 2000), que ya se puede verificar de norte a sur en diversas ciudades y aldeas del Pacífico, entre las cuales están algunas de las que se visitaron para realizar el presente trabajo.

5. CALI, METRÓPOLI DEL SUROCCIDENTE Y CAPITAL DEL PACÍFICO

Después del recorrido que hemos hecho para bosquejar el contexto económico y social del que proceden los y las inmigrantes, voy a describir como es el entorno metropolitano del sitio al que llegan: la ciudad de Cali, capital del departamento del Valle.

La constitución de Cali como principal núcleo industrial e urbano de la región obedece a una serie de factores geopolíticos, sociales e históricos que se presentan de forma sintética a continuación. Cali se constituyó a principios del siglo XX en capital de una provincia que posee los suelos de mayor calidad agrológica no sólo en toda la región, sino a nivel nacional, se trata los suelos que se encuentran en la zona plana del departamento entre las estribaciones de las cordilleras occidental y central, una franja longitudinal de 311.714 hectáreas a ambas orillas de río Cauca que atraviesa el departamento de sur a norte, con recursos hídricos abundantes durante todo el año (aguas superficiales, subterráneas y régimen de lluvias) apta para la agricultura altamente tecnificada.

Esta situación de preeminencia en el poder administrativo regional permitió a su élite situar a la ciudad en la construcción de la infraestructura ferroviaria y de carretera, realizada a lo largo de la primera mitad del siglo XX, como punto estratégico de salida de mercancías antes de la salida hacia el puerto marítimo de Buenaventura. Simultáneamente se construyen las infraestructuras portuarias en Buenaventura que permiten aprovechar su situación estratégica respecto al Canal de Panamá y convierten a este puerto en la principal vía de salida de las exportaciones de café. Con la construcción de infraestructuras portuarias y de comunicaciones, las exportaciones de café que se embarcan por el puerto de Buenaventura pasan de un 38% en 1930 al 84% en 1960, desviándose la mayor parte del flujo que salía por la Costa Atlántica hacia el Pacífico. (Arboleda 1998: 56). En Cali se sitúan los centros de acopio, procesamiento y las principales casas de exportación de café del país, de esta forma se convierte en un gran centro comercial y de servicios, relacionados con las actividades de importación y exportación, con lo que se inicia un acelerado proceso de urbanización.

Teniendo en cuenta estas dos premisas veamos otros hechos históricos que permiten entender la configuración económica y social del departamento y el papel de Cali. Entre 1940 y 1980 se produce una gran concentración de la propiedad en la zona plana del departamento del Valle y desaparece la producción campesina de alimentos. La producción tradicional es desplazada por el establecimiento de la agroindustria de la caña de azúcar, el departamento deja de ser autosuficiente en la producción agrícola

⁵ Me refiero a los caucanos de la capital del departamento, Popayán, los nariñenses de Pasto y los paisas de Medellín.

de alimentos, los que deben proveerse de otros departamentos cercanos como Cauca, Nariño y Putumayo. En este mismo periodo también adquiere importancia, aunque en menor medida, la agroindustria de aceites, grasas y alimentos concentrados para la avicultura, relacionados con la expansión de los cultivos de soja, sorgo, semilla de algodón y maíz. Esta concentración de la propiedad no estuvo exenta de violencia y expulsó población de las zonas rurales hacia las ciudades, principalmente hacia Cali.

El sector agroindustrial de la caña de azúcar se consolida a partir del bloqueo a Cuba y el reparto de las cuotas del mercado internacional, si bien ya en la década del cincuenta el sector azucarero del Valle había logrado apoderarse de la mayor parte de la demanda nacional. El valor agregado industrial del departamento por esa época, ya estaba concentrado en la industria alimenticia, principalmente en las actividades derivadas de la producción de azúcar y la trilla de café. En 1945 la producción azucarera, concentrada en 11 ingenios, representaba el 69% de la producción nacional, hasta llegar a producirse en el Valle, hacia los años sesenta, la totalidad del azúcar requerido para el consumo interno y para la exportación. (Ulloa, 1992: 262). Para hacernos una idea de la velocidad de expansión del cultivo de la caña baste decir que mientras en 1951 estaban en producción 36.926 hectáreas de caña, en 1970 ya eran 91.800 hectáreas. (Vásquez, 1990: 5). Más recientemente, las estimaciones del área sembrada de caña en el Valle para 1991 consideraban una cifra cercana a las 190.000 hectáreas. (Escobar et al: 1999: 20).

A partir de 1970 debido a la relativa escasez de tierras aptas para el cultivo de caña y al encarecimiento de la mano de obra, en la agroindustria de la producción de azúcar se inicia una profunda transformación tecnológica tendiente al incrementar la productividad de la tierra y a la mecanización de todas las actividades para reducir la demanda de fuerza de trabajo e incrementar la productividad por trabajador, convirtiéndose en un sector competitivo a nivel tecnológico en el terreno internacional. Desde 1979 disminuyó el número total y de campo empleados en este sector industrial.

La extensión del cultivo tecnificado de la caña de azúcar tuvo como fundamento la utilización de fuerza de trabajo asalariada y por tanto en un desarrollo de relaciones capitalistas dentro del sistema agrario del departamento (Corchuelo et al, 1989). Esta demanda de trabajadores produjo desde los años cuarenta un flujo migratorio muy importante hacia el departamento del Valle y la configuración de una red de centros urbanos con una actividad industrial importante a lo largo del valle geográfico del río Cauca, si bien la ciudad de Cali logró concentrar desde muy temprano la mayor proporción de la actividad industrial, en 1940 generaba cerca del 60% del empleo departamental y un 62% del valor agregado. Veamos algunos datos estadísticos: respecto al desarrollo industrial del departamento, entre 1945 y 1953, se pasa de 800 establecimientos a 1.506, es decir, un crecimiento del 89%, y en personal ocupado de 17.979 a 32.575, equivalente al 81%. Por otra parte, en el periodo 1951-1964 los departamentos de

Nariño y Cauca expulsan 23.918 personas de su población económicamente activa, mientras que el Valle absorbió cerca de 60.000 en su población económicamente activa rural. (Vásquez, 1990:3).

De otra parte, también es importante señalar que la participación del departamento del Valle en el sector cafetero no se limita sólo a su procesamiento, almacenaje y comercialización, pues en el norte del departamento hay una amplia zona productora de café en las estribaciones de la cordillera central en tierras de la mejor calidad. Entre 1943 y 1980 el Valle ocupó a nivel nacional alternativamente el tercer y cuarto puesto en valor de producción de café por departamentos. (Arboleda, 1998: 151).

Para que se pueda captar la importancia del sector agrícola del departamento del Valle respecto a los demás departamentos de la región se puede ver en el cuadro Nº 4 que, sin incluir la producción de café, ni la ganadería, el Valle en 1998 duplica el área cultivada de Nariño, departamento que ocupa el segundo lugar respecto a la superficie cultivada en la región, mientras que corresponde a más de cinco veces el área cultivada del Chocó, a pesar que la extensión total de este departamento duplica la extensión del Valle. Para este mismo año se calculaba que la cañicultura aportaba un poco más del 60% del producto agrícola del Valle. (Escobar et al, 1999: 16).

Cuadro Nº 4. Extensión total y área cultivada por Departamentos 1998.

	Total	Chocó	Valle	Cauca	Nariño
Extensión (Hectáreas)	13.124.600	4.653.000	2.214.000	2.930.800	3.326.800
Área Cultivada	575.695	48.998	284.150	101.986	140.561

Fuente: Documento *El occidente colombiano: la región del futuro.*
CORPES de Occidente. 1998.

A nivel internacional la depresión de los años treinta y la segunda guerra mundial crean las condiciones para el proceso que se dio también en otros países de América Latina conocido como periodo de “sustitución de importaciones”, aproximadamente entre 1930 y 1975. Se produce en esta etapa el montaje de un gran número de empresas industriales en la zona metropolitana de Cali-Yumbo, la mayoría con inversión extranjera, especialmente norteamericana, que se centrará sobre todo en la producción de bienes intermedios y de capital. En cifras tenemos que en 1951 el sector manufacturero junto con la construcción y el transporte emplean un 46% de la fuerza de trabajo de Cali. (Ulloa, 1992: 261). El área metropolitana de Cali se especializa en los sectores de papel y sus derivados, productos químicos, productos de caucho, industria metálica básica, maquinaria no eléctrica y maquinaria y artículos eléctricos. Despues de 1965 gradualmente pierden participación en el valor agregado los sectores que producen

bienes de consumo (alimentos, bebidas, muebles de madera, tabaco y vestidos) y se jalona el crecimiento de las actividades del sector terciario (comercio, servicios, finanzas, seguros, transportes).

La evolución del sector industrial se refleja de forma progresiva en el crecimiento del empleo y el valor agregado en la industria, entre 1965 y 1969 el empleo aumenta en un 15.4%, mientras el valor agregado lo hace en un 28.4% en el área Cali-Yumbo, en el subsiguiente periodo 1970-1974 el empleo crece un 27.1% y el valor agregado el 45%. (Vásquez, Op. Cit.). La población ocupada de Cali⁶, se incrementó de 95.782 trabajadores en 1951 a 276.450 en 1973, y una proporción empleada en la industria manufacturera entre el 24% y el 28%. (Arboleda, Op. Cit: 64). En pocas décadas el área metropolitana de Cali-Yumbo se convirtió en la tercera más importante a nivel nacional desde el punto de vista demográfico y productivo, después de las áreas de Bogotá-Soacha y Medellín-Valle de Aburrá, su participación en el total de población ocupada a nivel nacional desde mediados de los años setenta hasta mediados de los años noventa se mantuvo alrededor del 13%, del 15% en la producción bruta y del 16% del valor agregado nacional.

Todos los antecedentes mencionados anteriormente incidieron en la conformación, desde mediados del siglo XX, de un mercado regional en el departamento del Valle amplio e integrado tanto internamente como a nivel nacional, cuyo origen principal estaba en la producción de azúcar y café. En la historia más reciente el Valle presenta unas características en su estructura productiva que la asemejan a la de una economía altamente desarrollada. (Corchuelo et al, 1989: 14). Entre 1975 y 1985 el porcentaje de participación en el valor agregado departamental total por parte del sector industrial giró alrededor del 35%, mientras que el sector agropecuario y la silvicultura apenas superaban el 10% y el sector terciario (comercio, transportes, comunicaciones, finanzas y otros servicios) contribuyeron con más del 40% a la generación de valor agregado. El sector industrial del Valle presenta un alto índice de concentración, a principios de los noventa algo más de cincuenta empresas concentraban el 55% de la producción bruta industrial. El capital extranjero es dominante en la industria manufacturera, salvo la industria azucarera, el sector de imprentas y editoriales, y el de aceites y jabones en los que la clase empresarial del Valle intervino mayoritariamente en su surgimiento y reproducción. (Fundación Foro, 1994: 6-7).

Desde el punto de vista demográfico y de los indicadores sociales, dicho grado de desarrollo económico se traduce en datos como los siguientes. Según el Censo nacional de 1993 a principios de los años noventa el departamento del Valle presentaba un

⁶ Excluyendo el servicio doméstico.

grado de urbanización superior al promedio nacional, el 85% de sus habitantes vivían en las cabeceras municipales, mientras en el país este porcentaje era del 71%. El índice de necesidades básicas insatisfechas era del 24.7%, inferior al promedio nacional que correspondió al 37.2%.; la tasa de analfabetismo en personas mayores de 5 años para la zona rural del departamento fue de 16.4%, mientras que el promedio a nivel nacional fue del 23.5%, este mismo indicador para las zonas urbanas del departamento era del 7.5%, y del 8.5% en el país. Los indicadores sociales y económicos del Valle superan no sólo los valores promedio a nivel regional, como se pudo ver en el numeral anterior, sino también a nivel del país.

En contraste con el departamento del Valle, durante el período de sustitución de importaciones Nariño, departamento en el que se encuentra el municipio de Tumaco, el sector industrial baja su participación en la población económicamente activa del 22.2% en 1952 al 13.8% en 1978, el departamento expulsa población en su mayoría hacia el Valle (alrededor del 60%) y crece su sector terciario (servicios), mientras aumentan los niveles de desempleo. En Nariño se pasa del 5.8% de población desocupada de la PEA en 1950 al 11.3% en 1973. La Costa Pacífica nariñense, que en 1973 concentraba el 18.3% de la población del departamento, estaba compuesta por 8 municipios, cuatro de los cuales presentaban tasas de crecimiento negativas, mientras los municipios de Tumaco y Ricaurte experimentaban un proceso de crecimiento urbano producto de la migración rural urbana de la zona. (Arboleda, 1998: 29).

Debido a la acelerada expansión industrial de Cali y a la inseguridad en los campos producida por la violencia de los años 50⁷ que expulsó la mayoría de población de las zonas rurales, este centro urbano se convirtió en el principal receptor de las oleadas migratorias del suroccidente de Colombia entre 1940 y 1975. Veamos la magnitud de este proceso: la población de Cali tuvo un incremento de 100.000 habitantes en 1940 a 650.000 en 1965, de los cuales alrededor de un 55% había nacido fuera de la ciudad, en 25 años habían llegado a la ciudad alrededor de 300.000 inmigrantes. En 1975 la ciudad alcanzó el millón de habitantes, un poco menos de la mitad (45%) había nacido en la localidad. Por lo tanto, entre 1940 y 1975 habían llegado de fuera 550.000 personas, mientras que el crecimiento vegetativo de la población había aportado 350.000 habitantes, en este lapso de 35 años se fundaron 100 nuevos barrios. (Ulloa, 1992: 312). Tomando datos del saldo migratorio neto de 1973 tenemos la siguiente procedencia por departamentos: de un total de 337.000 personas, 137.000 procedían de otros municipios del Valle, 76.000 de Caldas⁸, 54.000 del Cauca, 28.000 de Nariño, 12.000 del Huila⁹ y el resto de otros departamentos. (Ibíd: 313). Como se mostrará

⁷ Período de la historia de Colombia conocido como “la violencia” que se desencadena con el asesinato de un líder político nacional del partido liberal.

más adelante una parte muy importante de estas corrientes migratorias procede de municipios del Litoral Pacífico.

Desde el punto de vista socioeconómico la ciudad no logra integrar laboralmente y dar cobertura de servicios a todos los nuevos habitantes. Así desde los años cincuenta los inmigrantes con menos recursos económicos empiezan a invadir ilegalmente terrenos que a posteriori el gobierno municipal regulará, dotando de servicios y equipamientos sociales. Esta forma de urbanización sin planificación se mantendrá a lo largo de las décadas siguientes, pero cada vez con menores recursos públicos y en terrenos más insalubres, con lo que los inmigrantes más recientes viven en peores condiciones habitacionales. A ello se suma que el sector formal del mercado de trabajo a partir de la década del setenta no logra dar empleo al flujo imparable de nuevos demandantes de empleo, lo que lleva a un número cada vez más crecientes a improvisar actividades de pequeño comercio, venta ambulante, pequeña manufactura, etc. conformando lo que hoy se conoce como el sector informal. Así la ciudad de Cali presenta los profundos contrastes de las grandes ciudades del tercer mundo, la coexistencia de sectores económicos con tecnología de punta gracias a la acumulación y concentración de capitales, pequeñas minorías que disfrutan de las condiciones de vida del primer mundo, junto a amplios sectores de población que dependen de actividades informales sumidos en la pobreza. En 1994 la población ocupada en el sector informal del área metropolitana Cali-Yumbo correspondía al 52.4% de un total de 711.685 personas ocupadas (Ortiz y Uribe, s.f.: 5), para el mismo año el 29.8% del total de población, cercana a 1.900.000 habitantes, estaba viviendo por debajo de la línea de pobreza y un 5.3% vivía en la indigencia (Urrea y Ortiz, 1999: 23-24).

En la historia más reciente de la ciudad y la región se suman nuevos ingredientes que generan un mayor desequilibrio en todos los órdenes, desde mediados de los años ochenta las actividades del narcotráfico penetran directa e indirectamente todos los sectores. De otro lado, la agudización de la lucha armada guerrillera cerca cada vez más los grandes centros urbanos del país. Por último, la aparición de los grupos paramilitares que ya hacia finales de los años noventa hacen presencia en la ciudad. Por lo tanto, a la violencia de la delincuencia común generada por las profundas desigualdades sociales, se sumaron nuevas formas de su ejercicio y nuevos protagonistas, convirtiendo a Cali en una de las ciudades más violentas del mundo. La tasa de homicidios de Cali pasó de 23 por cada 1000 habitantes en 1983 a 124 en 1993. También en este período Cali es el epicentro que atrae la población expulsada por la violencia de otras regiones del

⁸ Departamento de la zona cafetera limítrofe con el Valle al noreste.

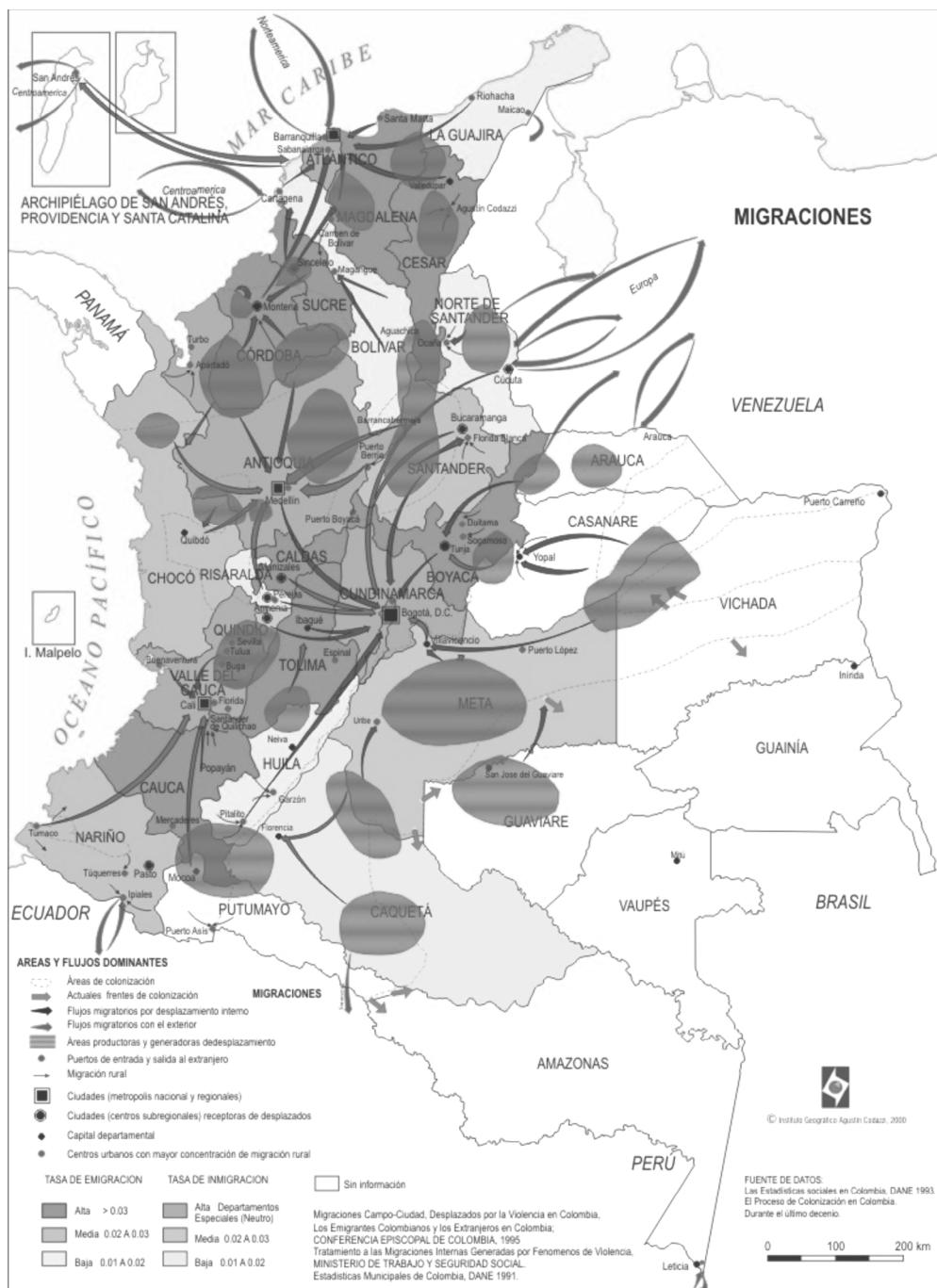
⁹ Departamento limítrofe con el Cauca.

país, se calcula que entre 1990 y 1996 llegaron a Cali 45.000 personas desplazadas por la violencia. Como reflejo de la intensidad de la guerra que se libra en todo el territorio nacional, ahora la distribución de origen departamental de esta migración forzosa abarca un radio de influencia más amplio: 37% provienen de otros municipios del departamento del Valle, 23% del Cauca, 22% de Nariño y Putumayo, 5% de Antioquia, 4% de los departamentos del Eje Cafetero, 4% del Chocó, 3% del Huila y el 1% de la Costa Atlántica. (Gobernación del Valle, 1998: 26).

La estructura de la producción departamental y el protagonismo del área metropolitana de Cali bosquejados antes se mantienen en la década de los noventa si bien hay factores nuevos que inciden en una profunda crisis económica entre los años 96 y 98, período de recolección de la información primaria para esta investigación. Este periodo de finales de los años noventa es considerado por los analistas económicos como la peor coyuntura regional en los últimos setenta años. En 1990 el proceso de apertura económica lleva a la competencia con productos del mercado internacional, para lo que determinados sectores de actividad económica no estaban preparados, con lo que se produce una caída en la producción y la pérdida de empleos en diversas ramas del sector industrial y agrícola. A esto se suma el rompimiento del pacto cafetero, los vaivenes en los precios mundiales del azúcar, el ciclo económico recesivo a nivel nacional, la persecución de las actividades del narcotráfico, la extensión del conflicto armado a nuevas regiones, la situación generalizada de inseguridad y el agudo déficit de las finanzas públicas regionales y locales, en una etapa de drástica reducción del gasto público por parte del gobierno central. Según Escobar y otros (1999), en 1997 y 1998 el crecimiento industrial bruto es nulo en el departamento del Valle, tanto la producción real como el empleo en el sector manufacturero caen a una tasa del 5% anual, en un sector que venía expulsando trabajadores desde 1993, lo que reflejaba un profundo deterioro del mercado laboral con destrucción masiva de puestos de trabajo. La tasa de desempleo para el área metropolitana Cali-Yumbo, que hasta 1995 había fluctuado alrededor del 10%, en 1997 alcanzó el 18.8% y continuaba en aumento en 1999 y el empleo informal respecto al total de la población ocupada en 1997 alcanzó el 58%. (Ortiz, 1997).

Este es el contexto de profundización de la crisis social, política y económica en el que se desenvuelven los procesos migratorios del Litoral Pacífico hacia Cali en las últimas décadas. Una amplia investigación sociodemográfica realizada entre 1994 y 2000 sobre las migraciones hacia Cali, teniendo en cuenta el componente racial y del lugar de origen, evidencia lo siguiente para el año 1998, se estima que del total de la población de la ciudad, cifra cercana a los dos millones de habitantes, alrededor del 27.5%, o sea, 542.000 personas eran afrocolombianos. En dicho trabajo se tuvo en cuenta como unidad

de análisis la caracterización racial de los hogares por parte del encuestador. Un dato importante hallado en los resultados es que del total de habitantes afrocolombianos de Cali un 57% habían nacido en la ciudad y el resto eran inmigrantes de diferentes zonas de poblamiento negro. (Barbary, 1999). La región del Litoral Pacífico constituye el primer espacio de origen de los migrantes afrocolombianos en Cali, es decir, un 42% de los afrocolombianos nacidos fuera de Cali, provenientes en orden de importancia de Tumaco, Buenaventura, Barbacoas, el Charco, Itsmina, Condoto, el Valle del Patía y Guapi entre otros. Un tercio de los migrantes afrocolombianos, el 32.6%, procede de la zona del valle geográfico del río Cauca, del norte del Cauca 11.4% y del interior del Valle 21.2%, el resto son migrantes de mediana y larga distancia del resto de Colombia. Tomando como unidad de análisis la caracterización racial individual autodeclarada por el encuestado, la estimación de población negra en Cali se reduce al 17.1%, 340.000 personas, de los cuales el 51% son inmigrantes, es decir, unas 173.400 personas. De estas últimas el 63% proviene de la Costa Pacífica, el 26% del valle geográfico del río Cauca, y del resto de Colombia el 11%, cifras que explican el calificativo reciente de Cali como “capital del Pacífico”. (Ibíd: 44) De acuerdo con esta estimación el primer polo de migración de población negra hacia Cali es el Pacífico Nariñense (29% del total de los migrantes), donde predominan Tumaco con 15.400 personas y Barbacoas con 7.950. (Ver Mapa Nº 3, p. 57).



Mapa N° 3
Colombia. Movimientos migratorios 1990-1995
 Fuente: IGAC, 2002.

El análisis de la distribución de esta población migrante en el espacio urbano y sus condiciones de vida revelan que en la ciudad de Cali se dan fenómenos de segmentación y segregación socio-racial. Existen determinadas áreas de la ciudad que presentan una fuerte desigualdad respecto al acceso a los bienes materiales y culturales comparativamente con el resto de la ciudad. Así, los miembros de las familias que viven en esas áreas tienen un acceso limitado o nulo a bienes como la vivienda, el transporte, los servicios públicos, la infraestructura urbana, los servicios de salud, educación, recreación, áreas verdes, así como frente al mercado de trabajo, presentando las más altas de desempleo e informalidad. En estas áreas segmentadas o segregadas de Cali se encuentra asentada mayoritariamente la población negra y mulata.

Según Barbary (1999:36), en Cali existe una diferenciación del espacio urbano socio-racial o por origen, con poblaciones migrantes que a su vez proceden de regiones con menor acceso relativo a infraestructuras sociales, educativas, empleo, etc., se trata de una discriminación negativa o excluyente de las poblaciones que residen en ese espacio, con un componente adicional, percepciones externas y autopercepciones de estigma social.

Por ejemplo, desde el punto de vista de la segregación residencial, se encontró que en los barrios populares con menores ingresos y acceso a los servicios e infraestructuras urbanas, donde vive el 52% de la población de la ciudad, está el 74% de población negra, 52% de la población mulata, pero solamente el 49% de la población mestiza y el 47% de la población blanca. En el otro extremo, los barrios de clase media y alta que concentran el 19% del total de población urbana, reúnen al 24% de la población blanca, 19% de la población mestiza, 18.5% de la población mulata, pero solamente el 7.5% de la población negra. Como señala Barbary: “La lógica de concentración residencial de las poblaciones parece seguir una ‘jerarquía racial’ estricta, asociando sistemáticamente los entornos urbanos más pobres con la población de color más oscura”. (Barbary, 1999: 36).

En relación al patrón de inserción laboral de la ciudad por tipos de ocupación, comparando hogares afrocolombianos y no afrocolombianos por sexo, se encuentra que hay una sobreconcentración de mujeres afrocolombianas en el servicio doméstico y trabajos no calificados del sector servicios, si se compara con el menor valor porcentual de las mujeres no afrocolombianas. De acuerdo con la encuesta de 1998 (Urrea, 2000) mientras el 25% de las mujeres de hogares afrocolombianos estaban empleadas en el servicio doméstico, sólo el 14.2% de mujeres pertenecientes a hogares no afrocolombianos eran trabajadoras domésticas, el 14.0% de las mujeres de hogares afrocolombianos eran asalariadas en empresas de servicios respecto al 9.3% de hogares no afrocolombianos. De otro lado, los hombres se concentran en trabajos como: obreros manufactureros (21.6% hombres de los hogares afrocolombianos frente

a 19.7% de hogares no afrocolombianos); de artesano-pintor-conductor (18.2% para los afrocolombianos y 12.5% respecto a los no afrocolombianos); y trabajadores de la construcción, zapateros (17.1% y 12.8% respectivamente). Estos porcentajes toman el sentido inverso respecto a la clasificación racial cuando se analizan los trabajos con mayor calificación. Para citar sólo algunos datos, mientras apenas el 6.5% de mujeres de hogares afrocolombianos trabajan como secretarias, lo hacen el 15.0% de las mujeres de hogares no afrocolombianos. Para los hombres en la categoría de personal administrativo y mensajeros estos porcentajes son respectivamente 5.7% y 6.3%, y en la de comerciantes y vendedores 11.6% y 13.1%. Según Urrea: “Se trata entonces de un mercado de trabajo con patrones segregativos que operan bajo el color de la piel” (Ibíd: 20). Es importante observar que el sesgo socio-racial en el patrón de inserción laboral es más fuerte para las mujeres.

En síntesis, tenemos que el proceso de desarrollo del Valle del Cauca se fundamenta principalmente en el vertiginoso crecimiento del sector agroindustrial de la caña de azúcar y la producción, procesamiento y comercialización del café. Cali como capital del departamento logra atraer las infraestructuras de comunicaciones, productivas y de comercialización constituyéndose en el centro comercial, industrial y de servicios más importante de la región, que tuvo un periodo prácticamente ininterrumpido de crecimiento económico desde los años cuarenta hasta mediados de los años noventa, cuando sobreviene una profunda crisis económica regional y local, reflejo también de la recesión económica nacional. Este protagonismo en lo económico convirtió a la ciudad en centro de atracción y refugio de corrientes migratorias que se vienen dando ininterrumpidamente desde hace más de medio siglo. Pero los excelentes resultados en los indicadores económicos regionales y de la actividad urbana no se han reflejado en las condiciones de vida de la población, porque ese espectacular crecimiento demográfico no ha podido ser asimilado en el empleo y en la vida ciudadana. En síntesis tenemos que la gran metrópoli del suroccidente colombiano que en los años setenta fue la promesa de futuro para muchos inmigrantes del Litoral Pacífico hoy se convierte en un espacio cada vez más degradado y desestructurado económica, social y políticamente.

6. CONCLUSIONES

El suroccidente Colombiano es una región con marcadas desigualdades socioeconómicas y diversidad geográfica. En relación a la división administrativa regional el Departamento del Valle es el que presenta el mayor desarrollo socioeconómico relativo, el Chocó se encuentra en el otro extremo.

Teniendo en cuenta 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 cubierta de selva. 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, Tumaco y Quibdó.

A su vez en el Litoral Pacífico se diferencian dos zonas de acuerdo a 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 el centro urbano de mayor importancia es Tumaco, puerto de menor importancia y que cuenta con una vía asfaltada que la comunica con la carretera Panamericana en el eje hacia Cali. Esta ciudad también está dentro de las áreas de influencia socioeconómica de Cali y Buenaventura.

La población del Litoral Pacífico está representada por tres grupos étnicos, la población negra que corresponde a más del 90%, la indígena y la blanca-mestiza. La población blanca-mestiza aunque es minoritaria detenta el poder económico y sociopolítico.

Desde el punto de vista socioeconómico coexisten dos tipos de actividades, la economía campesina del Litoral Pacífico practicada por indígenas y negros, y las actividades de explotación intensiva de los recursos naturales de corte extractivista dirigidas principalmente por blancos y mestizos. La economía campesina del Litoral Pacífico contrasta con la economía campesina de la Zona Andina. En el Pacífico los intercambios de las unidades campesinas se dan a partir de excedentes de productos no agrícolas como la madera, el oro, pesca y frutos del mar, artesanías etc. Las características del tipo de agricultura que se puede practicar en la selva implican la realización de diversas actividades productivas a lo largo del año de acuerdo con el ritmo de las lluvias y las demandas externas. Las actividades extractivas están ligadas al comercio de los productos de consumo que demandan los campesinos. Los empresarios maderos, mineros y pesqueros entre otros, son dueños de comercios y medios de transporte, así la economía campesina tiene nexos con la explotación de los recursos naturales.

Los intercambios entre campesinos y empresarios-comerciantes son desiguales, hay una transferencia neta de recursos entre unos y otros, dando como resultado el empobrecimiento de los campesinos y el deterioro cada vez mayor de los recursos naturales que sustentan el modo de vida campesino del Pacífico. El agotamiento y/o destrucción de los recursos del bosque, mineros, marítimos y fluviales han reducido los ingresos en dinero de las unidades campesinas. Desde hace varias décadas se está generando un flujo migratorio del Pacífico hacia los mercados de trabajo de la agricultura comercial del interior del país y de las grandes ciudades, Cali, Medellín y Bogotá incluso.

En el Pacífico Sur cuyo eje urbano es Tumaco, la irrupción de actividades de agri-

cultura comercial, el cultivo industrial de peces y camarones ha desplazado la actividad campesina y ha ocasionado la desarticulación de los mercados de productos campesinos. Estas nuevas actividades agroindustriales no han logrado generar suficientes fuentes de empleo, ni un recaudo de impuestos que permitan la inversión social. Tumaco se ha convertido en ciudad de paso de migrantes campesinos hacia las grandes ciudades, con alto nivel de desempleo e informalidad.

Cali y su entorno metropolitano se constituyó desde mediados del siglo veinte en el principal centro industrial, comercial y financiero de toda la región, y el área donde se concentra la tercera parte del total de la población de los cuatro departamentos que están situados en el suroccidente colombiano.

Aproximadamente la tercera parte de la población caleña es afrocolombiana, unas 540.000 personas, de la que un 43% son inmigrantes de diferentes orígenes, más del 60% del total de población negra y mulata inmigrante proviene del Litoral Pacífico. En el espacio urbano de Cali se producen fenómenos de segmentación y segregación que afectan especialmente a la población negra y mulata. El patrón residencial de la población parece seguir una jerarquía racial que asocia los entornos urbanos más pobres y degradados con la población de color más oscura.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

II. METODOLOGÍA

Para introducirnos en el tema de la metodología, se debe tener en cuenta que en el tema que nos ocupa fue necesario analizar dos ámbitos de estudio: el sitio de origen de las mujeres, el Litoral Pacífico, y el contexto de llegada en la ciudad de Cali como principal mercado de trabajo urbano en el suroccidente colombiano. En ambos casos se integró en el proceso de investigación el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas y la utilización tanto de información primaria como secundaria. Para cada uno de los contextos se empleó el tipo de herramienta de recolección de información que se consideró más adecuada, principalmente se aplicó el método de la observación participante, las entrevistas en profundidad y la elaboración de historias de vida. A continuación expondré cronológicamente como se fueron utilizando estas herramientas y las consideraciones que se tuvieron en cuenta para avanzar en la recolección de la información.

El trabajo de campo se desarrolló en dos etapas. Una primera etapa de recolección de información secundaria y establecimiento de contactos en la ciudad de Cali con investigadores e informantes claves, en este momento también se inició el reconocimiento de las zonas de origen de las mujeres en el Litoral Pacífico. Esta etapa transcurrió entre 1994 y 1995. En este periodo se hizo 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 en las que se aplicaron los cuestionarios que se anexan al final del capítulo (Anexos 1 y 2, pp. 78 y 80).

Respecto a la recolección de información de primera mano, en el segundo semestre de 1994 hice los primeros viajes de reconocimiento a la zona norte del Litoral Pacífico, la zona costera Nuquí y Bahía Solano, y en el interior Istmina, la zona minera de Tadó y Quibdó, la capital del Chocó. También en la zona sur Buenaventura, Guapi y Tumaco.

En Cali hice entrevistas estructuradas al personal que atendía las agencias: dueños y secretarias (Anexo 2), así como a las propias empleadas domésticas (Anexo 1). Las

entrevistas se hicieron con grabadora cuando el entrevistado lo aceptó. También se hizo observación participante con registro pormenorizado en el diario de campo y entrevistas informales con las mujeres.

Una segunda etapa de la investigación fue realizada a partir del segundo semestre de 1996 con mi vinculación como investigadora en el Instituto de Estudios del Pacífico. En este momento ya tenía hecha la revisión del material bibliográfico disponible en Cali y la vinculación con la universidad me permitió contar con recursos financieros para ampliar la revisión bibliográfica a los centros de documentación de Popayán y Bogotá, así como para viajar a recoger información en el sitio de origen de las trabajadoras.

Se escogió la zona del Pacífico Sur porque es la zona de la región mejor comunicada con Cali y de mayor afluencia migratoria hacia la ciudad según se comprobó en la etapa exploratoria y se confirmó con las estadísticas de migración. En la etapa exploratoria se observó que la zona norte del Litoral Pacífico no cuenta con infraestructura vial que la comunique hacia Cali. La población para viajar depende de los barcos de cabotaje o del transporte aéreo, este último muy costoso respecto al nivel de vida de allí, por lo tanto la migración desde el norte se hace por etapas con escala en otra ciudad costera cercana a Cali. Con estas dificultades la migración es mucho menor.

En esta segunda etapa del trabajo, la revisión de información secundaria me había permitido identificar a la ciudad de Tumaco en el Litoral Pacífico como el principal sitio de origen de las migraciones de la última década, por lo que esta fue la ciudad escogida para hacer la recolección de información de primera mano por medio de entrevistas en profundidad. Para ello me valí del apoyo de dos estudiantes de la Licenciatura de Historia de la Universidad del Valle que llevaban cerca de un año como becarios en Tumaco recogiendo información en la Red de Solidaridad Nacional del programa Sisbén (sistema de beneficiarios de salud) del Gobierno Nacional en convenio con la Universidad. Este programa es parte de la reestructuración del sistema nacional de seguridad social establecido con la Ley 100 de 1993, que tenía como objetivo el acceso de toda la población al sistema de salud, para lo que se hacían necesarios estudios de la población que debería acceder al sistema de manera subsidiada. Estos dos estudiantes se convirtieron en informantes clave que además hicieron acompañamiento, apoyo logístico y me ayudaron en la realización de algunas entrevistas en Tumaco. Debido a su experiencia y conocimiento, tanto de los barrios de la ciudad como de la zona rural, y aprovechando los múltiples contactos que ellos ya tenían con las comunidades, las entrevistas pudieron hacerse con mucha agilidad en una estancia de dos semanas en la ciudad de Tumaco a finales de 1997, teniendo como resultado 27 entrevistas en profundidad a familiares de empleadas domésticas y mujeres que habían sido ellas mismas empleadas del servicio y retornaron al sitio de origen (Ver cuestionario en Anexo 4, p. 82).

La recolección de información en Tumaco se realizó en 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. (Ver Mapa N° 4, p. 77). En la zona de los ríos de la ensenada de Tumaco se visitaron los ríos Mejicano y Tablón Salado, situados a unas tres horas y media en lancha con motor fuera de borda, el transporte usual en la zona. En estos ríos se visitaron cuatro veredas¹ o poblados de la zona baja: Bellavista, Julio Plaza, San José del Guayabo y Bajo Buenos Aires.

En la carretera hacia Pasto el trabajo se realizó en dos corregimientos situados a una media hora en coche desde el centro de la ciudad: Inguapí-La Chiricana y Chilví. En la ciudad de Tumaco se hicieron entrevistas en tres áreas de la ciudad, dos situados en la zona de construcción lacustre reciente próxima al mar y una en una zona más antigua del interior de la ciudad. Se trata de los barrios Panamá, La Playita, El Voladero, el Puente del Progreso, el Puente del Medio, El Bajito y la Avenida de Las Palmas.

También en 1997 hice una nueva ronda de visitas a las agencias de empleo. En esta etapa me centré mucho más en la observación del funcionamiento de las agencias que en la realización de entrevistas, aunque logré realizar algunas que me permitieron confeccionar historias de vida.

1. HIPÓTESIS Y JUSTIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La propuesta inicial de investigación del presente trabajo tenía como objetivo el análisis de las condiciones de inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el sector del servicio doméstico de la ciudad de Cali. El servicio doméstico fue elegido por ser este sector el más representativo en el empleo de las mujeres inmigrantes.

El proyecto de investigación se proponía estudiar los factores que inciden en el proceso de inserción laboral de las mujeres, de un lado, el legado socio-cultural que traían las mujeres de su zona de origen; de otro el contexto de triple discriminación a la que se enfrentaban las mujeres al llegar a una gran ciudad como Cali, en la que a las relaciones desiguales de poder marcadas por el género, que ya conocían en el lugar de origen, se sumaba las diferencias de clase y la discriminación racial. Por lo tanto, en este proyecto se ahondaría en temas específicos como la problemática de género;

¹ Son divisiones administrativas de la zona rural de los municipios colombianos que corresponden a pequeños poblados con asentamientos inferiores a los 5000 habitantes, y que en este caso tienen entre 300 y 500 habitantes. Los municipios están divididos en la zona urbana en comunas, y estas a su vez se subdividen en barrios, y en la zonas rurales el territorio de un municipio se subdivide en corregimientos, a su vez estos se componen de varias veredas o asentamientos dispersos en el territorio.

el servicio doméstico como uno de los empleos tipo de las mujeres negras; y la forma particular como se expresan los distintos tipos de desigualdad social marcados por las discriminaciones de género, clase y raza en el mercado laboral urbano de la ciudad de Cali.

Así mismo, se abordarían dos problemáticas hasta ahora poco estudiadas, pero que son variables claves en el estudio del desarrollo regional y local, como son la discriminación racial y las desigualdades relacionadas con el género. De un lado, con este trabajo se contribuiría a visibilizar el componente racial que juega el mercado de trabajo de Cali. En la exploración bibliográfica inicial encontré que las investigaciones sobre los grupos afrocolombianos ya alcanzaban cierta tradición en cuanto a los sitios donde tradicionalmente han habitado, pero se sabía todavía muy poco sobre la situación de este sector de población en las ciudades del interior del país, y mucho menos sobre las mujeres negras. Se trataba de analizar las características del servicio doméstico, y las estrategias utilizadas por las mujeres para la entrada a este ámbito laboral, así como las condiciones que incidían en su permanencia en él o en la movilidad laboral hacia otros tipos de empleo. Por otra parte, se estudiarían otras variables como las escalas salariales, bien sea por tipo de oficio, grado de escolaridad, experiencia, lugar de origen, edad, características físicas como el color de la piel, etc..

En este sentido el tipo de problemas que me proponía analizar implicaba el uso de cuantos recursos metodológicos cuantitativos y cualitativos permitieran comprender sus interrelaciones y la situación de las mujeres en esta realidad, para lograr una visión global del problema, integrando diversos enfoques y herramientas metodológicas, pero teniendo como eje el conocimiento, la actividad y percepción de las propias mujeres que me proponía estudiar. La articulación de las dos perspectivas metodológicas, la cuantitativa y la cualitativa, conocida como triangulación, responde a la necesidad de “retomar la realidad social en sus propios términos, es decir; respetando su totalidad y sus propiedades inherentes, con cualquiera de los métodos de conocimiento”. (Bonilla y Rodríguez, 1997: 65)

En este caso he tenido en cuenta datos cuantitativos de segunda y primera mano pero con el fin de contextualizar la problemática, de situarla respecto a la realidad colombiana y que permita la comparación con contextos sociales parecidos. Ahora bien, para la comprensión de la problemática o de los ejes centrales de la investigación, me he valido de la información cualitativa. Es decir, que el grueso de los aportes de este trabajo son análisis cualitativos sobre la realidad que me propuse estudiar.

De acuerdo con Bonilla:

La investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones

sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir, a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo. Esto supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad. (Bonilla y Rodríguez, 1997: 70).

Ahora bien, esto no quiere decir que en la investigación en la que se privilegian los métodos cualitativos no se recurra a la teoría para guiar el proceso desde sus etapas iniciales.

Retomando el hilo del trabajo que vamos a exponer, los ejes teóricos fundamentales se encontraban en el campo de los estudios de género y las desigualdades sociales determinadas por la clase y la discriminación racial. Si bien no encontré estudios para la ciudad de Cali, ni para otras de Colombia, que incluyeran simultáneamente estas tres variables, si habían algunos trabajos para otros países de América Latina que tocaban estas variables, aunque se trataba de contextos históricos y sociales distintos. La hipótesis central propuesta en la fase exploratoria apuntaba a que el mercado de trabajo urbano de Cali estaba marcado por la triple discriminación de género, clase y raza, y que la inserción de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico estaba determinada por esta triple opresión.

La problemática a investigar nos remitía a dos ámbitos de estudio, de un lado la forma de funcionamiento del mercado de trabajo y en especial del servicio doméstico en la ciudad de Cali; de otro los itinerarios de las mujeres en su proceso migratorio. En ninguno de los dos existían investigaciones previas que permitieran obtener información de segunda mano y facilitaran el diseño de la investigación. (Sobre la disponibilidad de información secundaria se detalla en el numeral 3 de este capítulo). Por lo tanto, fue necesario elaborar herramientas propias para la recolección de los datos de primera mano.

Puesto que los servicios de intermediación laboral prestados por entidades gubernamentales son irrelevantes (menos del 1% a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena), fue necesario indagar a través de qué canales se establecía la interacción entre las mujeres demandantes de empleo doméstico y las/os empleadoras/es. Tradicionalmente, este contacto se había hecho en los sitios de reunión de las empleadas o en el sitio de origen de estas, para las zonas más cercanas, pero pronto pude darme cuenta que estas formas de interacción oferta-demanda habían casi desaparecido frente a la importancia que habían tomado las agencias privadas de empleo especializadas en este sector laboral. Por otro lado, estas agencias aparte de algunos permisos otorgados por las entidades del gobierno local y regional, operaban prácticamente sin ningún control, por lo cual no se podían obtener datos estadísticos, ni respecto a normas de funciona-

miento, en los organismos de gobierno local o regional. Así pues era necesario obtener la información directamente en estos establecimientos. El tipo de información que se requería me llevó al diseño del cuestionario que se anexa al final (Anexo 2, p. 80), e incluso al diseño de una herramienta para recoger información cuantitativa que luego deseché porque pude darme cuenta que en las propias agencias no se llevaba registro ordenado alguno y era imposible cuantificar el número de mujeres atendidas al día o a la semana. También influyó en esto la reticencia en estas entidades a dar información más detallada.

La contradicción entre algunas de las respuestas al cuestionario del personal administrativo de las agencias privadas de empleo y los hechos que se podían observar a simple vista durante una mañana en las agencias, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de la normativa laboral, me mostró la necesidad de ir más allá de las entrevistas. Además, por tratarse de contratos de trabajo en su mayoría verbales, era necesaria la observación directa en el momento de la interacción entre empleada y empleadora, pues no quedaban registros escritos sobre las condiciones de trabajo pactadas entre las dos partes. La relación de asimetría empleada/empleadora, así como la normalidad con la que se vivían las situaciones de discriminación y de violación de la legislación laboral, no permitían captar esta información ni siquiera a través de la entrevista a las propias mujeres trabajadoras, que no veían determinados hechos como relevantes por considerarlos habituales. Por lo tanto, la observación participante se convirtió en una excelente herramienta para captar los determinantes en la interacción empleada-empleadora durante la realización del contrato de trabajo, para escuchar las opiniones y conversaciones espontáneas entre las propias mujeres trabajadoras, y para determinar cual era realmente el papel jugado por las agencias de empleo frente a esta negociación en condiciones de desigualdad de poder que se establecía entre empleada y empleadora.

Debo señalar que consideré la posibilidad de realizar observaciones en los sitios de trabajo, pero desestimé esta opción bajo la consideración que esta información estaría sesgada por la presencia de la investigadora en el ámbito privado del domicilio del empleador. Era muy problemático: si mi visita procedía de la invitación de la empleada era muy posible que se denegara el permiso, si mi visita procedía de parte de la empleadora era posible que no tuviera la confianza de la empleada dada la asimetría de poder entre las dos partes. En ambos casos una de las dos partes, o las dos, estaría actuando para comportarse de una forma que fuera bien considerada por la investigadora. Debido a esto concluí que, aunque tenía sus limitaciones, la agencia era un ámbito neutral de actuación por parte de empleada y empleadora. En este ámbito las dos partes consideraban que mi atención iba dirigida al funcionamiento de la agencia, y aunque las dueñas

y personal administrativo de las agencias fingían comportarse “correctamente” delante de mí, no podían controlar totalmente la llegada de empleadoras y su interacción con las empleadas domésticas.

También se planteó un objetivo secundario que apuntaba a estudiar la dinámica migratoria de las mujeres en la esfera de la organización familiar. De un lado, se trataría de ver cuál es el papel del servicio doméstico, y en general del empleo urbano de la mujer, en la estrategia de supervivencia de la red familiar. En este sentido se debería tener en cuenta tanto el grupo familiar que se encontraba en el sitio de origen, teniendo en cuenta el contexto de economía campesina predominante en el Litoral Pacífico, como aquellos miembros de la red familiar que se encontraban en la ciudad con la perspectiva de quedarse.

Por otro lado, se trataba de ver también, de qué manera la posición ocupada por la mujer en su red familiar determinaba su itinerario de inserción laboral. No transcurría de la misma manera la migración de una joven adolescente sin hijos que la de una mujer cabeza de familia de más de veinte años. Me proponía analizar el papel del trabajo urbano femenino en las distintas etapas de la migración, desde la migración temporal en la que los ingresos de la mujer son un pilar fundamental para el sostenimiento de su grupo doméstico en el lugar de origen, hasta la situación en la que la mujer se convierte en apoyo para el establecimiento de su grupo familiar en la ciudad.

La hipótesis que se planteaba se podría sintetizar así: el servicio doméstico es un empleo recurrente en el ciclo de vida de las mujeres negras del Litoral Pacífico. El servicio doméstico como empleo no cualificado y precario se constituía en un segmento del mercado de trabajo que permitía a las mujeres negras entrar y salir de este fácilmente. Los auges económicos de su lugar de origen, cuando se presentan otras oportunidades laborales o económicas en la ciudad, o los ritmos de su ciclo de vida como son las uniones conyugales, períodos de procreación, etc., las llevarían a retirarse de esta actividad. Así mismo, ellas podrían entrar en cualquier momento cuando las condiciones de su ciclo de vida se lo exigieran.

También en este caso la información que me proponía recoger era de carácter cualitativo, pues se trataba de conocer cuáles eran los factores que incidían en las mujeres para la toma de decisiones sobre su vida y su trabajo, cuáles de ellos eran más determinantes, los objetivos como los auges económicos en la zona de origen, o los subjetivos como el deseo de emprender una nueva relación de pareja, o el cansancio frente a la rutina del trabajo doméstico. Este tipo de información sólo era posible obtenerla de las propias protagonistas y de su entorno más inmediato. La principal herramienta fue la entrevista en profundidad (Ver anexo 1, p. 78), pero previo a ello era necesario obtener la confianza y el compromiso de las personas escogidas. En la ciudad de Cali

esta tarea implicó la negociación individual con las mujeres, el intercambio de favores, por parte de la investigadora (por ejemplo, el proporcionar información sobre normas laborales y derechos, e incluso realizar acompañamiento en caso de reclamación, informar sobre ofertas posibles de empleo, préstamo de pequeñas cantidades de dinero, etc.). En algunos casos fue posible la observación participante en el domicilio de la mujer entrevistada y la toma de apuntes de múltiples conversaciones informales y espontáneas que aparentemente no tenían relación con la investigación pero que luego proporcionaron información muy enriquecedora al trabajo.

En este caso, tal como se ha afirmado respecto a los investigadores cualitativos:

Sus análisis se centran en grupos pequeños o en casos que se seleccionan, cuidando de que no sean excepcionales sino representativos de las tendencias de comportamiento que organizan la vida social en el contexto analizado. La selección sólo es posible después de lograr la aceptación y el compromiso de la comunidad estudiada (Bonilla y Rodríguez, 1997: 52).

En Tumaco, como ya anoté antes, gracias al contacto institucional de la Universidad a través de los dos estudiantes que ya llevaban bastante tiempo en la zona, esta negociación se simplificó y los habitantes de los barrios de la zona urbana y rural se mostraron inmediatamente abiertos al trabajo propuesto, pues su experiencia con varias entidades gubernamentales y ONG se había traducido en ayudas de diverso tipo, por lo que consideraron positivo darme toda la información posible. Logré obtener entrevistas e información de gran calidad en un espacio de tiempo corto. Vale la pena anotar también que el adentrarme en los sitios de origen de las mujeres, las impresiones y las notas tomadas durante la estancia tuvo gran significado para poder ponerme en su lugar a la hora de analizar las decisiones que ellas me relataban en las entrevistas.

En relación a las mujeres me encontré con información diversa, heterogénea pero que tenía coherencia: observaciones en las agencias de conversaciones entre las empleadas, notas sobre conversaciones mantenidas con las empleadas, entrevistas a hombres familiares de las empleadas, entrevistas a mujeres trabajadoras, y a familiares de las empleadas. Esta abundante información se procesó en dos direcciones. Por un lado, se construyeron historias de vida de las mujeres en las que se recogió información suficiente, de otro, se seleccionó la información adicional suministrada por las mujeres y sus familiares por áreas temáticas (Anexo 9, p. 87).

El análisis y la interpretación de los datos me permitió encontrar una serie de categorías, dimensiones de análisis y patrones de comportamiento, sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras, que se fueron depurando en la medida en que se avanzó en el procesamiento de la información. Este procedimiento aplicado a los datos cualitativos es lo que se conoce como inducción analítica o conceptualización

inductiva. Como señalan Bonilla y Rodríguez (1997: 80):

Las características esenciales de los fenómenos involucrados en un sistema social y cultural particular no pueden ser identificadas mediante un proceso deductivo (identificando una clase *a priori*), ni tampoco por medio de la inducción enumerativa (el estudio superficial de las características de los objetos de una clase predefinida). Solamente pueden ser detectados mediante la inducción analítica, esto es, estudiando a profundidad un número reducido de casos, para descubrir las propiedades esenciales del fenómeno que está siendo considerado.

2. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

2.1. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS DE CALI

La información de segunda mano se procesó por el sistema de fichas resumen en las que registraban los elementos relevantes para el trabajo de investigación, así como la bibliografía a la que nos remitía el documento.

En los sitios de reunión de las empleadas se obtuvieron notas de campo y algunas entrevistas no grabadas en las que se aplicó el cuestionario que se anexa al final (Anexo 1). Esta información se clasificó de la siguiente manera: escenas de encuentro entre lugareños, escenas de encuentro entre compañeras de distinto origen, escenas de intermediación laboral, escenas de galanteo.

Debo mencionar respecto a las entrevistas a las mujeres, que inicialmente elaboré un cuestionario (Anexo 1) para guiar las preguntas, pero al utilizarlo me di cuenta que las mujeres se ponían muy nerviosas y perdían la espontaneidad al empezar a preguntar una serie de detalles precisos sobre sus condiciones de vida en el sitio de origen. Debido a esto, deseché los cuestionarios y opté por hacer preguntas abiertas o seguir el hilo de lo que ellas querían contarme espontáneamente, si bien teniendo como objetivo responder a las preguntas que había diseñado en el cuestionario.

Por otro lado, también encontré gran dificultad en usar la grabadora, pues este artefacto intimidaba mucho a las mujeres. Para poder utilizarla se requería una labor de convencimiento que implicaba obtener varias citas con ellas hasta lograr su confianza. Esto no siempre era fácil por la itinerancia de las mujeres, pues si se las lograba encontrar un día, no era fácil verlas al día siguiente por haber encontrado un trabajo o por renunciar al que tenían.

La observación y entrevistas preliminares en los sitios de recreación de las mujeres y en las agencias de empleo mostró que el mejor sitio para obtener información relativa al tema laboral eran las agencias de empleo, puesto que la contratación directa por parte de las empleadoras a las mujeres en sus sitios de reunión era poco frecuente. De otro lado, en sus días de descanso, las mujeres no tenían gran interés en hablar sobre

su trabajo, mientras que en las largas horas de espera en las agencias surgían espontáneamente las conversaciones sobre el sitio de trabajo, o sobre las experiencias de cada una. Posteriormente, cuando pude comprobar la tremenda importancia de estos establecimientos privados en el mercado laboral del servicio doméstico, el trabajo de campo se intensificó en las agencias.

Previo al trabajo de campo en las agencias de empleo doméstico se realizó un censo de las agencias y mapas de localización en la ciudad. Para obtener el listado completo de las agencias se hizo una revisión de los avisos clasificados de oferta y demanda de trabajo publicados el domingo en el diario más importante de la región en julio, agosto y septiembre de 1995 y los avisos de febrero, abril, septiembre y noviembre de 1997, así como las páginas amarillas del listín telefónico de la ciudad de 1995 y 1997. (Ver Anexos 5, 6 y 7, pp. 83, 84 y 85). Luego se procedió a la verificación de teléfonos y direcciones y su localización en el mapa de la ciudad. (Anexo 8, p. 86).

El trabajo de campo en las agencias se desarrolló como se describe a continuación. En 1995 se hizo observación en 8 de las 26 agencias de la ciudad en un total de treinta visitas entre los meses de julio y octubre. Se logró obtener entrevista grabada con el personal administrativo de cuatro de las agencias (ver cuestionario, Anexo 2, p. 80), en las cuatro restantes se hizo sin grabadora. Para el año de 1997 tenía el objetivo de hacer seguimiento a las agencias que había visitado, pero tres de ellas habían desaparecido, dos de ellas coincidían con las que había realizado el mayor número de visitas. Debido a esto en esta segunda ronda de visitas seleccioné sólo una de las agencias visitadas anteriormente y se hicieron visitas en dos agencias nuevas. En total se hicieron 15 visitas a estas tres agencias entre marzo y septiembre de 1997.

De estas visitas se obtuvieron varios tipos de resultados: las entrevistas al personal administrativo de las agencias, observaciones sobre la interacción entre el personal de la agencia y las empleadas (interacción inicial, solicitud del servicio de la agencia, toma de datos personales, requisitos exigidos, la oferta de trabajos, y el contacto telefónico con los demandantes de empleo), notas de campo sobre las conversaciones mantenidas entre las empleadas en la agencia, observaciones sobre la interacción entre las empleadas y las empleadoras durante el proceso de contratación, y entrevistas a las empleadas domésticas de las que se construyeron historias de vida.

Esta información se procesó de la siguiente manera: Se hizo una clasificación tanto de las observaciones en las agencias como de las de entrevistas a dueños y personal de las agencias por áreas temáticas (ver clasificación de las entrevistas en el Anexo 3, p. 81). La información resultante de la observación en las agencias se clasificó en las siguientes áreas temáticas: procedimientos utilizados para atender a las mujeres en las agencias, escenas de entrevistas de trabajo en las agencias, opiniones de las mujeres

sobre las condiciones de trabajo, escenas de contratación de empleadas, escenas de reclamaciones, elaboración de historias de vida de algunas mujeres entrevistadas en Cali.

2.2. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS DEL LITORAL PACÍFICO

En la primera etapa de trabajo de campo en el Litoral Pacífico se obtuvieron notas de campo detalladas sobre las condiciones generales de vida, el acceso a los sitios, etc. y entrevistas informales con algunas personas de la región. Esta información preliminar permitió tener una impresión de primera mano sobre la situación general de la región y decidir posteriormente sobre el sitio más adecuado para la realización de las entrevistas en el sitio de origen.

En el trabajo de campo realizado en Tumaco se obtuvo como principal resultado las 27 entrevistas en profundidad a familiares de las trabajadoras domésticas y a mujeres que habían tenido este tipo de empleo anteriormente. Debido a la diversidad de información obtenida y a su volumen esta información se procesó de varias maneras: cuadro resumen por áreas temáticas con todas las entrevistas (Anexo 9, p. 87), cuadro esquema de itinerarios vitales de algunas mujeres (Anexo 10, p. 89), historias de vida y elaboración de diagramas de parentesco de algunos casos.

3. PROBLEMAS DE INTERACCIÓN

Respecto a la información secundaria, encontré que todo, o casi todo, lo que existe sobre el Litoral Pacífico se encuentra fuera de la región, en Bogotá, Cali y Medellín, las tres principales ciudades del interior del país. Habría que señalar también, que existe una gran deficiencia en la medición cuantitativa para esta región y el tipo de poblaciones de las que estamos hablando, no hay una medición adecuada de la pobreza en relación a las particularidades socio-culturales y ambientales del Litoral Pacífico y pocas estadísticas están actualizadas. En general, las estadísticas oficiales en esta amplia región no se recogen con regularidad sino puntualmente obedeciendo a determinados programas de inversión social.

Por otro lado, en la revisión de información secundaria no se encontraron investigaciones específicas sobre el servicio doméstico en Cali por parte de instituciones públicas de empleo, ni de ONG, ni de las universidades, salvo dos tesis de licenciatura basadas en muestras que no son representativas pero que tienen interés para este trabajo por varios motivos. De un lado, los temas de investigación apuntan al menos en parte al objetivo propuesto aquí; de otro lado, los datos fueron recolectados poco tiempo antes o durante la realización del trabajo de campo de esta investigación, y desde el punto de vista etnográfico tienen valor en el sentido de coincidir con los hallazgos resultantes

en la presente investigación. Se trata de tesinas de las licenciaturas de Trabajo Social y Sociología, basadas en entrevistas realizadas a empleadas domésticas. También se pudo recoger un trabajo de una estudiante de Licenciatura en Sociología de valor etnográfico basado en observaciones y entrevistas a los distintos personajes que se dan cita los domingos en el parque Panamericano de Cali. Estos trabajos se utilizarán y citarán a lo largo del análisis de la información primaria cuando sea pertinente.

Respecto a la recolección de información de primera mano, encontré que la entrevista guiada tenía muy buenos resultados con el personal de las agencias, pero con las mujeres empleadas domésticas sólo conseguía cortar su espontaneidad al hablar sobre su vida y en algunos casos las preguntas no se entendían. Esto quizás se debía a que mientras los dueños y personal de las agencias estaban hablando de algo que no afectaba directamente su vida personal, puesto que se trataba del funcionamiento de la agencia y sus opiniones sobre ello, a las mujeres se les preguntaba sobre su vida y sobre aspectos de su historia personal que requería un tratamiento menos rígido. También el hecho que mientras los primeros eran personas con un mayor nivel educativo, educación secundaria, e incluso universitaria que podían estar más familiarizados con encuestas y entrevistas, la mayoría de las mujeres tenían como mucho la educación primaria y otras eran analfabetas, si bien es cierto que algunas de las mujeres tenían algún año de educación secundaria o estaban estudiando.

Otro inconveniente estaba en la tremenda movilidad de las mujeres, pues al tratarse de personas en situación muy precaria era muy difícil seguirles la pista después del primer encuentro en la agencia o en los sitios de reunión. En las agencias, si encontraban trabajo, era difícil tener los números y direcciones de contacto porque las agencias no estaban dispuestas a dar estos datos, y para las propias mujeres era difícil aceptar llamadas de teléfono cuando apenas estaban consolidando su posición en su nuevo puesto de trabajo. Sus sitios de alojamiento en la ciudad por lo general son sitios de paso en casa de algún familiar o amigo por lo que un teléfono o dirección deja de ser referencia en poco tiempo, así encontré que debía tratar de obtener la mayor cantidad de información en el primer encuentro. No obstante, conseguí que algunas mujeres estuvieran dispuestas a encontrarse conmigo en varias ocasiones y tener conversaciones informales, entrevistas grabadas e incluso ir hasta su domicilio, esto último sobre todo con mujeres que llevaban mucho tiempo en la ciudad y tenían una casa o una habitación en alquiler.

El factor racial y de clase incidieron mucho en la consecución de las entrevistas. Mientras era muy fácil obtener una entrevista con mujeres mestizas, que incluso se ofrecían a concederme la entrevista aún después de identificarme como investigadora, las mujeres negras y mulatas mostraban una mayor distancia hacia mí. Pero después

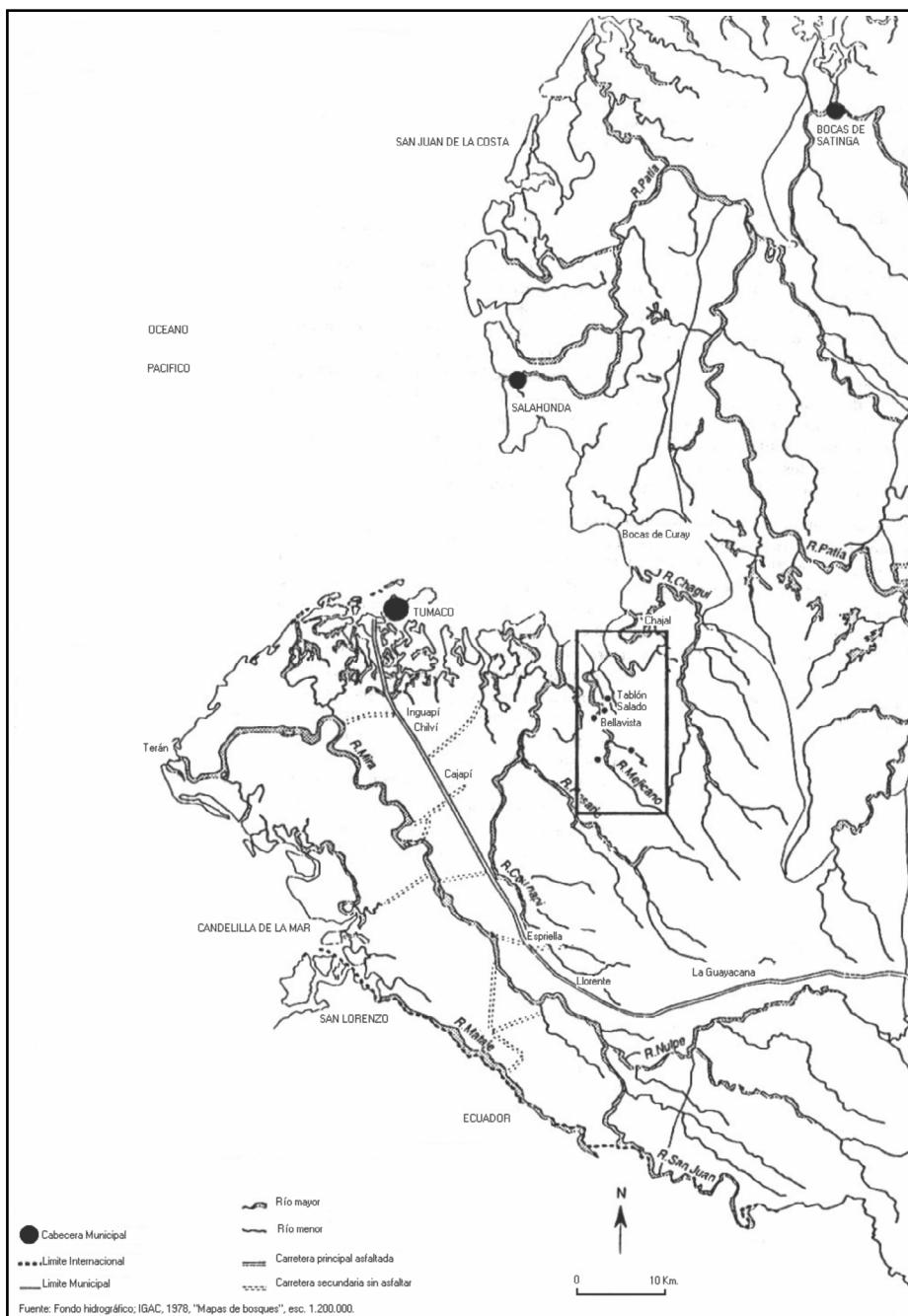
pude captar que esto tenía mucho que ver con el factor de clase pues en varias ocasiones mujeres negras que no me conocían se mostraron espontáneas y me expresaron abiertamente sus opiniones porque me confundían en el espacio de la agencia como otra demandante de empleo. En cuanto me interrogaban sobre el tipo de trabajo que venía a buscar y les aclaraba que yo estaba haciendo un trabajo de investigación inmediatamente se mostraban distantes. Aunque hubiese sido una salida fácil fingir que era otra demandante de empleo, por consideraciones éticas asumí esta dificultad añadida al trabajo y procuré ganarme la confianza de las mujeres a las que quería entrevistar empleando mayor tiempo en ello. Muchas me interrogaron sobre que beneficio podría traer para ellas el colaborar en el trabajo, a lo que con sinceridad tuve que contestar que se trataría como mucho de un hipotético beneficio a largo plazo, si los resultados del trabajo eran tenidos en cuenta por entidades gubernamentales. Pero también encontré mujeres que no mostraron ningún tipo de reservas y el contar las dificultades que tenían a otra persona que se interesaba por su situación les provocaba algún consuelo a su desesperada situación.

A raíz de que opté por tomar nota detallada inmediatamente después de las observaciones, reconstruyendo las conversaciones con bastante lujo de detalles consideré que era una mejor técnica en las agencias de empleo conversar con las mujeres espontáneamente dejándolas a ellas contar lo que más les preocupaba en ese momento y sólo tomar algunas notas claves para luego reconstruir memorísticamente la conversación. La comparación entre las notas de conversaciones con mujeres y los resultados de la transcripción de entrevistas grabadas mostró que la observación atenta permitía reconstruir con gran fidelidad sus opiniones y su forma de hablar. A raíz de este descubrimiento opté por profundizar más en mis observaciones en las agencias y en la forma de funcionamiento de estas que en conseguir más entrevistas. La técnica consistió en no hacer visitas de más de hora y media de duración para poder retener en la memoria los detalles de las conversaciones, actitudes, gestos, formas de vestir, etc. y poder reproducirlos lo más rápidamente que me era posible, en lo posible inmediatamente terminaba la observación debía sentarme a tomar nota y reproducir la escena observada.

También encontré una gran dificultad frente a la desconfianza de los dueños y administrativos de las agencias que temían problemas legales o mala publicidad a su negocio por mi posible intervención. En algunas sospechaban que yo podía ser una funcionaria del Ministerio de Trabajo y la posibilidad que de forma camuflada viniera a inspeccionar y esto a pesar de identificarme con mi tarjeta profesional y de traer cartas de presentación institucional por parte de la Universidad más reconocida de la región. En otras agencias se desconfiaba que pudiera ser una periodista y fue imposible obtener una entrevista con grabadora. Obviamente había mucho que temer en un sector que

funciona en los límites de la normativa laboral y cuyo cumplimiento era una excepción.

Otra variable fundamental durante la recogida de datos fue el género, pude comprobar durante el trabajo de campo en Tumaco que las entrevistas obtenidas por los dos estudiantes que me apoyaron en esa etapa eran útiles para el contexto, sobre todo si los entrevistados eran hombres, pero no lograban empatizar con las mujeres entrevistadas y profundizar en los temas que me interesaban. Debido a esto procuré redirigir el trabajo para que ellos entrevistaran a algunos familiares hombres de las trabajadoras y recabar información sobre la situación local y sobre su opinión respecto al papel que jugaban las mujeres en el grupo familiar, mientras que yo me centré en realizar el mayor número de entrevistas a mujeres, en su mayoría antiguas empleadas domésticas que habían retornado al sitio de origen.



ANEXO 1
CUESTIONARIO DIRIGIDO A MUJERES TRABAJADORAS
DEL SERVICIO DOMÉSTICO

1. Datos Generales.

Nombre _____ Dirección y teléfono _____

Edad _____ Estado civil _____ Lugar de origen _____

Escolaridad _____ ¿Sabe leer y escribir? _____

2. Hijos

Número de embarazos _____ Número de hijos _____

2.1. ¿Dónde están sus hijos ahora? _____

2.2. ¿Qué personas se responsabilizan de ellos? _____

¿Quién o quiénes le ayudan en el mantenimiento de sus hijos, ya sea con dinero o alimentos? _____

3. Compañeros:

3.1. ¿Cuántos compañeros ha tenido hasta el momento? _____

3.2. ¿Cuál es la ocupación de sus compañeros? _____

4. ¿Cómo está compuesta su familia? ¿Cuáles son sus edades? _____

5. Descripción del lugar de origen.

Pueblo _____ Corregimiento _____ Vereda _____ Caserío _____

Mar _____ Ladera del río _____ Valle _____ Montaña _____

5.1. ¿Cuánta población vive allá? _____

5.2. ¿De qué vive la gente? _____

5.3. Servicios con los que cuentan:

5.4. Energía ____ Agua ____ Alcantarillado ____ Escuela ____ Colegio ____

Servicios de salud _____

5.4. Propiedades de su familia

Tierra ____ Cultivo ____ Aserrío ____ Tienda ____ Motosierra ____

Lancha con motor ____ Bailadero ____ Otros _____

6. ¿Cuáles eran sus actividades en su tierra: oficios domésticos, comercio, agricultura, minería, pesca, artesanías, ventas ambulantes, etc.? _____

7. ¿En qué otros lugares ha vivido fuera de su tierra? _____

8. ¿Ha trabajado en otras ciudades?, ¿cuánto tiempo y en qué? _____

9. ¿Hace cuánto llegó a Cali? _____

10. ¿Quién le ayudó a conseguir su primer trabajo? _____

11. ¿En otras ocasiones quién la ha ayudado? _____

12. Información sobre su trabajo actual.

Interna ____ Externa ____ Entrera ____ Niñera ____ Cocinera ____

Todo ____ Lavar ____ Planchar ____ Otros ____

Sueldo _____ Días de salida _____

12.1. ¿Cuántas personas viven donde trabaja y qué edades tienen? _____

12.2. ¿Cuál es el lugar de origen y la ocupación de sus patrones? _____

ANEXO 2
CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LAS AGENCIAS

1. ¿Cuánto tiempo lleva funcionando la agencia?
2. ¿Cuál es la política de la agencia, su objetivo, como se considera la relación empleada patrona (laboral, servicio, familiar, etc.)?
3. ¿Cuál es la forma de contacto con las empleadas: prensa, avisos clasificados, contacto en sitios de origen, etc.?
4. ¿Qué tipo de registro se lleva sobre las empleadas (fichas de la propia agencia, currículum, archivos de documentos, etc.)
5. ¿Cuáles requisitos se exigen a la empleada: rango de edad, experiencia, cartas de referencia, currículum, examen médico, etc.?
6. ¿Qué tipos de trabajo se ofrecen: interna, externa, por horas, cocina, limpieza, planchado, lavado de ropa, todo, cuidado de niños o ancianos, etc.?
7. ¿Cuál es la forma de contacto con el/la empleador/a?
8. ¿De qué sector social suelen ser los empleadores/as, se lleva algún registro sobre estos (número de personas, barrio, ocupación, etc.)?
9. ¿Cuál es el tipo de preparación o advertencias que se hacen a la empleada antes de enviarla a un puesto de trabajo?
10. ¿Cómo es el procedimiento de contratación: examen médico, verificación de referencias laborales y personales de la empleada, contacto con empleadoras/es, contrato de trabajo, seguridad social, etc.?
11. ¿Cuánto cobran por el servicio de intermediación y a quién se lo cobran?
12. ¿Cuáles son los criterios sobre la escala salarial: edad, experiencia, número de miembros de la familia empleadora, tipo de tareas, relación oferta-demanda, etc.?
13. ¿Cuál es el tiempo promedio que tarda una mujer en emplearse?
14. ¿Existe algún tipo de preferencia de las patronas por mujeres de determinado origen, grupo étnico, edad, experiencia, etc.?
15. ¿Cuál es el tipo de relación posterior de la agencia con la empleada?
16. ¿Se tiene algún tipo de contacto posterior con la empleadora?
17. ¿Cuáles son los problemas más comunes con las empleadas?
18. ¿Cuáles son los problemas más comunes con las/los empleadoras/es?
19. ¿Se observa algún tipo de estacionalidad en el empleo, con que causas se relaciona?

ANEXO 3
CLASIFICACIÓN DE LAS OBSERVACIONES
EN LA AGENCIA SURTIEMPLEO
VISITAS DEL 3 Y 7 DE ABRIL DE 1997

- Condiciones del local.
- Reacciones frente a la investigación.
- Sobre el racismo.
- Opiniones sobre el servicio doméstico.
- La posibilidad de estudiar de las empleadas.
- Otros empleos o la salida del servicio doméstico.
- Funcionamiento de la red.
- Funcionamiento de la agencia y requisitos.
- Ofertas y contratación.
- Condiciones de trabajo.
- Sobre el ejercicio de los derechos laborales.
- La discriminación por edad.

CLASIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA A LA DUEÑA DE LA AGENCIA

1. Sobre el racismo.
2. Sobre el servicio doméstico.
3. Sobre las mujeres negras.
4. Funcionamiento de la red.
5. Cómo la ven por ser negra.
6. Ejemplo de una contratación.
7. Funcionamiento y requisitos.
8. Condiciones de trabajo.
9. Sobre el ejercicio de los derechos laborales.
10. La discriminación por edad.

ANEXO 4
ENTREVISTA EN EL SITIO DE ORIGEN
A LOS FAMILIARES DE LAS EMPLEADAS

1. Datos generales sobre el entrevistado
2. ¿Cuáles son las condiciones económicas de la familia, actividad económica, ingresos, etc.?
3. ¿Condiciones de la localidad?
4. ¿Tiene alguna familiar trabajando como empleada doméstica?
5. ¿Cuál es su edad y su situación marital?
6. ¿Tiene hijos? ¿Dónde se encuentran estos?
7. ¿Desde hace cuento tiempo trabaja como empleada?
8. ¿Quién la ayudo a conseguir su primer empleo?
9. ¿Cuáles eran las características del primer empleo?
10. ¿Qué otros empleos ha tenido ella en el servicio doméstico o en otros sectores?
11. ¿Cuáles son las características de estos empleos?
12. ¿Con qué regularidad visita ella la localidad y que tipo de relación mantiene con la familia?
13. ¿Ella colabora con la familia en remesas de dinero o especie?
14. ¿Con qué regularidad envía dinero u otro tipo de aportes a la familia?
15. ¿Sabe si su familiar esta estudiando o recibiendo algún tipo de formación para obtener otro tipo de empleo?
16. ¿Qué opinión tiene sobre el trabajo que ella desempeña?

ANEXO 5
OFERTAS DE EMPLEO DOMESTICO
AVISOS DIARIO EL PAÍS DE CALI EN 1995

Nº	Nombre Corto	Aviso Periódico oferta
1	Agencia C.R.	Necesito empleadas internas buen sueldo, ofrezco con documentos oficios varios. (3-8-95)
2	Asofivarios	Necesito empleadas internas buen sueldo (25-6-95)
3	Casa Doméstica	Necesito empleada interna para apartamento buen sueldo.(8-07-95) Solicito urgente personal doméstico buenas referencias, internas, ofivarios. (3-8-95)
4	Caucanita	Urgente necesito empleadas domésticas internas, cocinera, entrera, niñera \$140.000, \$120.000, \$100.000
5	Dome Hogar	
6	Domésticas Bretaña	Dom. Bretaña necesita niñeras, entreras, cocineras internas buenos sueldos, buenas referencias.(2-07-95) (17-9-95)
7	Domésticas Confiables	Atención apartamento necesita empleada interna 140.000 urgente (8-07-95) Atención matrimonio solo necesita empleada interna apto. \$140.000 referencias urgente (3-08-95)
8	Domésticas del Cauca	Matrimonio solicita empleada interna 140.000 (2-07-95) Atención urgente solicito empleada interna \$135.000 (8-7-95) Atención solicita señora señorita interna \$140.000 (3-08-95) Alerta solicito señora, señorita interna \$140.000 (17-9-95)
9	Domésticas del Sur	Apartamento pequeño matrimonio solo necesita interna 140.000
10	Domésticas Santander	Necesito empleadas internas apartamento \$140.000
11	Doméstico Mariela	
12	El Cacique	El Cacique necesita empleadas domésticas
13	Empleamos	Agencia solicita empleadas internas buenas referencias sueldos \$140.000 \$130.000 (2-07-95) Ahora necesita empleada interna con referencias. Sueldo \$120.000 apartamento pequeño. (17-9-95).
14	Emplehogar	Atención matrimonio necesita empleada apartamento \$130.000 (2-7-95) Atención matrimonio necesita niñera, entrera, cocinera \$100.000, \$120.000, \$140.000 (3-8-95) Atención matrimonio necesita niñera, entrera, cocinera \$120.000, \$130.000, \$140.000 (17-9-95)
15	Indocauca	Atención solicito empleada interna \$140.000 urgente (2-7-95) Atención solicito señora, señorita interna \$140.000 (17-9-95)
16	Multiempleos	
17	Multiempleos	Multiempleos 18 años contratando personal para hogar, comercio, industria.(17-9-95)
18	Segal Ltda.	
19	Serviactiva	Solicito interna señora, señorita apartamento
20	Servicontactos	empleos comercio, industria, internas, vigilantes
21	Serviempleos	Urgente necesito empleadas internas recomendadas (2-7-95) Necesitamos empleadas servicio doméstico internas externas 120.000 hoja vida (7-95)
22	Servihogar Alameda	Servihogar Alameda necesita empleadas internas para servicio
23	Sin Nombre	
24	Sin Nombre	Necesitamos empleadas para el hogar buenas referencias (06-95) Se ofrece y se necesita empleada para el servicio doméstico, buenas referencias.(3-8-95)
25	Surtiempleos	Necesito entreras, cocineras internas de Popayán, Nariño
26	Tecniempleos	Matrimonio solo necesita empleada servicio interna \$120.000 prestaciones apartamento pequeño

ANEXO 6
DEMANDA DE EMPLEO DOMESTICO
AVISOS DIARIO EL PAIS DE CALI EN 1995

Nº	Nombre Corto	Aviso Periódico Demanda
1	Agencia C.R.	Agencia de empleo San Fernando ofrece niñeras, entreras, cocineras, al día. Informes. (17-9-95)
2	Asofivarios	Asofivarios suministra personal de origen humilde, obediente, internas al día y para fincas.(3-8-95)
3	Casa Doméstica	Señoras ofrecemos personal doméstico referenciado internas ofivarios (2-07-95). Urgente necesito empleadas internas ofivarios Cauca, Nariño, Buenaventura buenas referencias. (3-8-95) Urgente necesito empleadas domésticas internas, buenas referencias (17-9-95)
4	Caucanita	Caucanita ofrece cocineras, entreras, niñeras internas al día referencias (7-95) Caucanita ofrece empleadas internas al día niñeras cocineras entreras aseadoras buenas referencias. (17-9-95)
5	Dome Hogar	
6	Domésticas Bretaña	Señoras Domésticas Bretaña ofrece niñeras, entreras, cocineras, buenas referencias, verificables internas.(2-07-95) (17-9-95)
7	Domésticas Confiables	Empleadas perfectamente recomendadas referenciadas las encuentra en D. C.O.
8	Domésticas del Cauca	Ofrece empleadas internas estrictamente recomendadas ofivarios (7-95) Agencia Domésticas del Cauca ofrece empleadas internas Cauca Nariño recomendadas. (3-8-95) (17-9-95)
9	Domésticas del Sur	Acuérdate: Domésticas del Sur Ofrece internas Cauca Nariño estrictamente referenciadas. (3-8-95) (17-9-95)
10	Domésticas Santander	Dom Santander Ofrece empleadas internas caucanas y nariñenses bien recomendadas
11	Doméstico Mariela	
12	El Cacique	El Cacique ofrece empleadas domésticas internas y al día.
13	Empleamos	Ofrece personal doméstico interno al día referenciado calificado.(2-07-95)Empleamos Ofrece personal doméstico referenciado calificado, damos uniforme. (3-8-95) Empleamos Ofrece personal doméstico estrictamente calificado, damos uniforme. (17-9-95)
14	Emplehogar	Atención matrimonio necesita niñera, entrera, cocinera 100.000, 130.000. (2-7-95)
15	Indocauca	Agencia de empleos Indocauca ofrece las mejores empleadas recomendadas.(17-9-95)
16	Multiempleos	El profesional selecciona técnicamente personal para el hogar
17	Multiempleos	Multiempleos 18 años contratando personal para hogar, comercio, industria. (02-7-95) (17-9-95)
18	Segal Ltda.	
19	Serviactiva	Serviactiva Ofrece domésticas entreras, niñeras, cocineras apartamento, conductores, secretarias. (3-8-95)
20	Servicontactos	
21	Serviempleos	Se ofrecen empleadas para oficios varios internas
22	Servihogar Alameda	Servihogar Alameda ofrece empleadas bien referenciadas
23	Sin Nombre	Ofrecemos empleadas para el hogar bien referenciadas del Cauca (7-95) Atención ofrecemos empleadas para el hogar bien referenciadas internas al día (17-9-95)
24	Sin Nombre	
25	Surtiempleos	
26	Tecniempleos	Tecniempleos ofrece servicio empleadas para el hogar bien referenciadas experimentadas.(3-8-95)

ANEXO 7
AVISOS PAGINAS AMARILLAS DEL LISTING TELEFÓNICO 1995

Nombre Corto	Aviso Paginas Amarillas
Agencia C.R.	No aparece
Asofivarios	No aparece
Casa Doméstica	No aparece
Caucanita	Si: Empleadas domésticas
Dome Hogar	Si: Empleadas para el servicio doméstico bien seleccionadas, personal calificado y altamente referenciado.
Domésticas Bretaña	Si
Domésticas Confiables	Si
Domésticas del Cauca	Si: Suministro de personal doméstico.
Domésticas del Sur	Si
Domésticas Santander	No aparece
Doméstico Mariela	Si
El Cacique	No aparece
Empleamos	No aparece
Emplehogar	Si: Empleadas domésticas
Indocauca	Si Suministro de personal domestico
Multiempleos	Si: Selección de personal para el hogar, comercio e industria.
Multiempleos	Si: Sistema computarizado para seleccionar trabajadores del hogar, la insustria y el comercio.
Segal Ltda.	Si Domésticas y oficios varios
Serviactiva	No aparece
Servicontactos	No aparece
Serviempleos	No aparece
Servihogar Alameda	No aparece
Sin Nombre	No aparece
Sin Nombre	No aparece
Surtiempleos	No aparece
Tecniempleos	No aparece

ANEXO 8
CENSO AGENCIAS 1997 COMPARADO CON 1995
Datos de anuncios clasificados y páginas amarillas

Nº	Nombre Corto	Respecto a 1995	Teléfonos	Dirección	Barrio
1	La Paz	Nueva	4380201		
2	Mejía Quintero	Nueva	4487547		
3	Asofivarios	Teléfonos nuevos	5543935 5585279 5577102	Cl 23 1-18 Oeste	Miraflores
4	Casa Doméstica	Permanece	4470432	Cra 5 59N37	Calima
5	Caucanita	Permanece	6649357	Cl. 47N 3FN-15	Vipasa
6	Dom. Bretaña	Permanece	5577310	Cl. 9E 20-30	Bretaña
7	Dom. Colseguros	Nueva	3374911		
8	Dom. Confiables	Permanece	3397573	Calle 13A 58-11 58-13	1º de Mayo
9	Dom. del Cauca	Cambio tel. y dirección	4430199	Carrera 15 49-44	Chapinero
10	Dom. del Sur	Permanece	4482533 5015749	Calle 33A 11C-35	Colseguros
11	Dom. Nariño	Nueva	4431203 6681155 6687783	Carrera 16 51-56	Chapinero
12	Dom. Nieves	Nueva	4437233		
13	Dom. Santander	Permanece	5578058	Calle 8 19-41	Alameda
14	Dom. Servimos	Nueva	3342597 3348855		
15	Dom. Mariela	Cambio dir.	8802877 8807375	Cra. 3 21-40	San Nicolás
16	Emplehogar	Cambio dir. y teléfono	6646580 6658410	Avenida 2D Norte 51-63	Merced
17	Empleos San Fernando	Nueva	5581571		
18	Gentrab	Nueva	8805826	Cl. 21 6-30	
19	Indocauca	Permanece	4445326 4441366 6601155 (busca)	Calle 32 12-74	Municipal
20	Multiempleos	Desaparece una sede	6601129 6601129	Av. 5N 17-18	Versalles
21	Serviactiva	Permanece	3364063	Carrera 41B 30D-07	Ciudad Modelo
22	Servi-Ased	Nueva	4491194 4491217	Cl. 70 1C1-28	
23	Serviempleos	Cambio tel. y dirección	5580012	Carrera 22 5A-83	
24	Servihogar Alameda	Permanece	5573128	Calle 7 22-69	Alameda
25	Servimejor	Nueva	3386077	Cl. 36 39C-47	
26	Siemprelistos	Nueva	5140801	Diagonal 31 38-15	San Fernando
27	Sin Nombre	Permanece	3367818	Carrera 32A 17-46	Cristóbal Colón
28	Sin Nombre	Nueva	4400516		
29	Sin Nombre	Nueva	8835837	Cl. 15 3-60	
30	Sin Nombre	Nueva	3326019 3326536 6661626 busca		
31	Surtiempleos	Cambio teléfono	3364427	Carrera 44 12B-62	Panamericano
32	Empleamos	No aparece en 1997	5574394 4492359	Carrera 23B 13-05	Junín
33	El Cacique	No aparece en 1997	6688485	Calle 12N 4N-17 of. 409	Granada

ANEXO 9
AREAS TEMATICAS DE CLASIFICACION DE LAS ENTREVISTAS
DEL SITIO DE ORIGEN

1. Información general

- Lugar de origen.
- Nombre del entrevistado.
- Edad.
- Interés de la entrevista.
- Quiénes trabajan o han trabajado en el servicio doméstico.
- Actividad económica de la familia.

2. Condiciones de la localidad

- Condiciones económicas de la región.
- Acceso a sanidad, educación y servicios públicos.

3. El motivo de la salida

- Empleos y oportunidades en la localidad.
- Situación económica de la familia.
- Relación de pareja, violencia doméstica.
- Otros motivos.

4. Cómo es la salida

- Quién incide en la toma de decisiones.
- Contactos para el primer empleo.
- Las referencias.
- La nueva situación, las nuevas costumbres.

5. Condiciones de trabajo en el servicio doméstico

- Sobre los salarios.
- Modalidad de empleo y tareas.
- Horarios y días de descanso.
- Oportunidades de formación.
- Las vacaciones.
- La salud y enfermedades en el trabajo.
- Los conflictos con los empleadores.
- Opinión sobre los empleadores.
- Opinión sobre el servicio doméstico.

6. El papel de las mujeres

Opinión sobre la migración de la mujer.

Otros empleos de las mujeres.

Envío de remesas.

El trabajo en las grandes ciudades y la localidad.

Toma de decisiones en la pareja o la familia.

Cómo percibe la mujer su trabajo y su papel en la familia.

Opiniones sobre la educación.

Sobre los hijos.

ANEXO 10

EJEMPLO DE CUADRO RESUMEN DE ITINERARIO VITAL

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

SEGUNDA PARTE

Referencias teóricas

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

III. MUJER, TRABAJO Y SERVICIO DOMÉSTICO

Este capítulo tiene como propósito exponer de forma concisa los debates teóricos en torno a los orígenes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en la sociedad capitalista actual, el papel asignado a la mujer en relación al trabajo doméstico, y las conceptualizaciones respecto al servicio doméstico, así como señalar algunas de las características de este sector laboral y el papel que juegan las diferencias de género, raza y clase en su configuración. También se hace referencia a la importancia del servicio doméstico en el empleo femenino en América Latina.

1. LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN SOBRE EL TRABAJO DEL CAPITALISMO TEMPRANO: LOS CONFLICTOS DE CLASE Y GÉNERO

Está ampliamente demostrado tanto por investigaciones cualitativas como cuantitativas en relación al trabajo de las mujeres en el capitalismo que históricamente las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres, que han estado sobre representadas en los trabajos con más bajas remuneraciones, que las mujeres empleadas y no empleadas han realizado y siguen realizando la mayor proporción del trabajo doméstico en el ámbito familiar respecto a los hombres, y más recientemente que aún las que han logrado acceder a niveles altos de calificación no logran obtener los mismos salarios que los hombres. El origen de esta situación se remonta a las etapas iniciales del capitalismo industrial y las primeras luchas entre trabajadores y capitalistas por los salarios y la acotación del trabajo.

Considero importante para los fines de este trabajo mostrar o exponer los argumentos centrales del debate en torno a la configuración histórica de la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Se trata de mostrar cuales han sido algunas de las interpretaciones dadas por los teóricos a la marginación de las mujeres de los trabajos más cualificados en el capitalismo temprano y por qué se establecieron salarios dife-

renciales para hombres y mujeres, así como el hecho que se excluyera del mercado las tareas desempeñadas por las mujeres en el ámbito doméstico. Este debate nos puede dar algunas pistas sobre los factores que han incidido históricamente en la inserción de las mujeres al mercado de trabajo y por qué han sido relegadas a los trabajos menos cualificados y peor remunerados, siendo uno de ellos el servicio doméstico.

Desde finales de la década de los setenta se ha dado un debate muy interesante 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 que voy a exponer a continuación. 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, en relación a la forma en que las leyes protectoras del trabajo y el concepto de salario familiar contribuyeron a excluir a las mujeres del mercado de trabajo capitalista. En segundo lugar, se exponen brevemente las posturas de J. Humphries sobre la industrialización en Inglaterra a finales del siglo XIX. También son interesantes las aportaciones a este debate del trabajo de Martha May (1982) sobre el salario familiar en la empresa norteamericana Ford, y el análisis de Martínez Veiga (1995) sobre el origen del concepto de trabajo en las leyes protectoras para el caso español.

Hartmann considera que la situación actual de las mujeres tiene que ver con la segregación de los empleos por sexos:

La segregación de los empleos por sexos es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. Esta división doméstica del trabajo a su vez actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. (1994: 258).

Esta segregación se instauró en los orígenes del capitalismo a partir de una alianza entre el patriarcado y el capital. El patriarcado entendido como “un conjunto de relaciones sociales que tiene una base material y en el cual hay relaciones jerárquicas entre los hombres, y una solidaridad entre ellos, que les permiten controlar a las mujeres. El patriarcado es por lo tanto el sistema de opresión de las mujeres por los hombres”. (Hartman, 1994: 256). Para esta autora el patriarcado surge en una época anterior al capitalismo y se transforma y refuerza en relación con éste. En su análisis reconoce el papel de los hombres como capitalistas en la “[...] creación de jerarquías dentro del proceso de producción a fin de mantener su poder, lo que consiguen segmentando el

mercado de trabajo (según líneas raciales, sexuales y étnicas entre otras) y oponiendo entre si a distintos trabajadores". (Hartman, 1994: 257-258). No obstante, estudia y destaca el papel de los hombres como trabajadores en la creación y mantenimiento de la división del trabajo por sexos. En especial analiza el papel de los varones en los sindicatos y los gremios para excluir a las mujeres de determinados oficios y niveles de calificación, lo que creó el clima propicio para la diferenciación salarial entre hombres y mujeres en detrimento de estas últimas.

Otras feministas consideran que es el capitalismo el que ha exacerbado la división sexual del trabajo y que la atribución del trabajo doméstico a las mujeres beneficia sobre todo al capital por garantizar una forma menos costosa de reproducción de la fuerza de trabajo, no obstante Hartmann considera que aunque es posible que el capitalismo haya aumentado las consecuencias de la división del trabajo para las mujeres el patriarcado ofrece muchas más explicaciones sobre por qué los hombres no se quedaron en la casa, y que es una realidad que el trabajo doméstico de las mujeres beneficia tanto al capital como a los varones.

Para Hartmann, la lucha sindical por la mejora salarial se llevó a cabo mediante la subordinación de las mujeres en un sistema regido por relaciones patriarcales entre hombres y mujeres:

Pero por qué su respuesta consistía en excluir a las mujeres en lugar de organizarlas se explica no por el capitalismo sino por las relaciones patriarcales entre hombres y mujeres: los hombres querían asegurarse de que las mujeres siguieran realizando adecuadamente las tareas del hogar. (Hartmann, 1994:273).

Las reivindicaciones obtenidas por los sindicatos aumentaron la dependencia y opresión de las mujeres. Si bien uno de los objetivos de estas reivindicaciones era la revalorización del valor de la fuerza de trabajo, esto tampoco se obtuvo. La exclusión de las mujeres dividió y debilitó a la clase trabajadora, y aseguró el control patriarcal de los varones, en cuanto varones y en cuanto capitalistas, sobre el trabajo asalariado de las mujeres, y desvalorizó del papel de la mujer en la economía doméstica y en el mercado de trabajo.

El capitalismo emergente se aprovechó de la estructura de la autoridad en la familia preindustrial en la que las mujeres y los niños estaban subordinadas a los hombres adultos. En el sistema de industria familiar basado en los gremios, que existía antes del capitalismo, hombres y mujeres realizaban tareas distintas, los hombres en las tareas más especializadas y las mujeres en tareas secundarias. Era el hombre quien ocupaba la posición más elevada como maestro artesano, las mujeres sólo llegaban a controlar el proceso de producción si eran viudas. (Hartmann, 1994: 267)

Cuando la producción capitalista desplaza a los gremios y la producción se separa

del hogar en los siglos XVII y XVIII las mujeres son excluidas de la participación en las industrias y tienden a quedarse desempeñando las tareas domésticas en el hogar. No obstante las mujeres no son totalmente excluidas del trabajo asalariado, pero ocupan una posición desventajosa, en primer lugar porque ya existía una tradición de salarios inferiores para ellas en la agricultura, en segundo lugar porque estaban menos calificadas que los hombres, y en tercer lugar por su menor capacidad de organización. Hartmann (1994: 268) hace especial énfasis en la mayor capacidad de los hombres para organizarse como un factor que desempeñó un papel decisivo en la marginación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado. La mayor capacidad organizativa de los hombres estaba reforzada por el Estado y la religión. Los hombres en la arena política actuaban como cabeza de familia y en la familia como cabeza de unidades de producción, por lo tanto los conocimientos organizativos de los hombres derivaron de su posición en la familia y en la división del trabajo. Según este punto de vista, la dominación de las mujeres por los hombres ya estaba previamente establecida: “Así, la organización capitalista de la industria, al separar el trabajo del hogar, coadyuvó a aumentar la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia relativa del área dominada por el hombre”. (Hartmann, 1994: 269)

En el ejemplo que presenta Hartman sobre el proceso de industrialización y establecimiento de fábricas en la industria textil se muestra el papel desempeñado por las asociaciones gremiales de los hombres. Con el argumento de mejorar la condición física y moral de las mujeres se abogaba por reducir las horas de trabajo permitidas a éstas, en especial las mujeres casadas. Así la lógica de los sindicatos masculinos era que las mujeres permanecieran en la casa cuidando los niños y realizando el trabajo doméstico y el salario de los hombres fuera aumentado teniendo en cuenta el sostenimiento de la familia. De otro lado, también la política sindicalista contribuyó a excluir a las mujeres de los trabajos más calificados y mejor pagados impidiendo su acceso a la formación en esos oficios. De acuerdo con Hartmann (1994: 270-271):

Los hombres actuaron para fomentar la segregación de los empleos dentro del mercado de trabajo; utilizaron las asociaciones gremiales y fortalecieron la división doméstica del trabajo, que imponía a las mujeres hacer las tareas de la casa, cuidar a los niños y realizar todos los quehaceres relativos. La posición subordinada de las mujeres en el mercado de trabajo reforzó su posición subordinada dentro de la familia, y esto a su vez reforzó su posición en el mercado de trabajo.

El panorama después de la primera guerra mundial no cambió, al contrario se hizo más patente la segregación de los empleos por sexos, las mujeres estaban sobre representadas en determinados empleos y sus salarios eran inferiores a los de los hombres. De nuevo aquí la literatura inglesa ofrece las explicaciones anteriormente esbozadas para esta situación: 1) la política excluyente de los sindicatos masculinos,

2) la responsabilidad financiera de los hombres de sus familias, 3) la disposición de las mujeres a trabajar por menos, 4) la falta de entrenamiento y calificación de las mujeres. (Hartmann, 1994: 279)

En el caso de Estados Unidos en industrias como la del tabaco también era práctica generalizada impedir a las mujeres cualificarse. Según Hartmann (1994: 286) los sindicatos excluyeron a las mujeres de muchas formas, entre las que se incluyó con frecuencia la legislación protectora. Este fue el tipo de política apoyado por los sindicatos masculinos para las mujeres antes que promover su organización. (Ibíd: 287-288)

No obstante, el papel de los patronos tampoco ha sido insignificante:

Así si bien el análisis anterior ha insistido en la naturaleza continua de la segregación de los empleos por sexos –presente en todas las etapas del capitalismo y antes–, y en la acción consciente de los trabajadores de sexo masculino, es importante señalar que la acción de los capitalistas puede haber sido definitiva en la provocación de esas respuestas por parte de los trabajadores hombres. (Hartmann, 1994: 289)

Los trabajadores hombres han sido utilizados como instrumento en la limitación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Pero aún teniendo en cuenta el papel de los capitalistas en la segregación de los empleos por sexos, la acción de los trabajadores mismos en la perpetuación de esa segmentación ha sido fundamental.

Los trabajadores que ocupan los empleos más deseables actúan para mantenerse en ellos, conservar sus gratificaciones materiales y sus beneficios subjetivos. Los obreros, a través de los sindicatos han tomado parte en la creación y el mantenimiento de estructuras jerárquicas y paralelas (es decir, separadas pero desiguales) (Ibíd: 290).

Los trabajadores del sexo masculino vieron el empleo de las mujeres como una amenaza para sus propios empleos y para sus salarios en un sistema económico que ponía en competencia a los trabajadores. La legislación protectora del trabajo de las mujeres y los niños, y el salario familiar logrado por los sindicatos, originó la exclusión de las mujeres de gran parte del mercado de trabajo, su reducción a la esfera de lo doméstico y su condena a recibir salarios inferiores respecto a los hombres.

Humphries tiene un punto de vista distinto. Entre otras cosas, plantea que en aquel momento histórico los sindicatos tenían muy poco margen de negociación, su objetivo sobre todo era defender el valor de los salarios y proteger la esfera de lo doméstico de la penetración total de las leyes del mercado. En palabras de Humphries,

el concepto de un salario familiar o de un salario vinculado al nivel real de vida constituye un aspecto importante de las defensas de la clase obrera frente a un mercado laboral anárquico que no marca automáticamente un límite mínimo para los salarios, si bien esta noción sirve al mismo tiempo para legitimar el pago de salarios “complementarios” a las trabajadoras. (Humphries y Rubery: 1994: 409).

Por otro lado, el salario familiar no fue un beneficio que se generalizó a toda la clase trabajadora, sino a una pequeña “elite” de los trabajadores, por lo tanto se trataba más de una ideología que de una situación real.

Humphries considera que el salario de familia es una forma no degradante de sostener y cuidar a los miembros de la clase trabajadora que no realizan trabajo asalariado, aumenta el valor de la fuerza de trabajo, es fundamental en la creación y transmisión de una conciencia de clase militante y en la motivación de la lucha política, ha continuado con la visión colectivista que viene de la familia preindustrial en contra del individualismo del primer capitalismo industrial y también representa un fenómeno de resistencia a la penetración de las fuerzas del mercado en todas las esferas de la vida del individuo. La familia no tiene por qué ser un fenómeno funcional al capitalismo, es descrita

[...] no como un instrumento de control social, o un ámbito de la explotación masculina de la fuerza de trabajo femenina, sino como una institución que a veces unía a los hombres y mujeres trabajadoras en torno a intereses comunes y promovía el cumplimiento de las obligaciones sociales, con lo cual ofrecía un espacio para el desarrollo de la conciencia de clase. Humphries (1994: 303)

En relación a las leyes protectoras Humphries (1994) no está de acuerdo con la interpretación de Hartmann respecto a la alianza entre los hombres de clases distintas, los sindicalistas y los patronos, para establecer leyes que excluyeran a las mujeres de determinados tipos de trabajo en la etapa inicial del capitalismo. Esta autora considera que es una interpretación realizada desde una visión de la relación actual entre hombres y mujeres de clase media en el capitalismo monopólico, pero no para los hombres y mujeres del siglo XVIII. Para sustentar su tesis pone como ejemplo el estudio de caso de la instauración de leyes protectoras entre las familias mineras de Inglaterra para excluir a las mujeres y a los niños del trabajo en los pozos. De acuerdo con el análisis de la documentación de la época ella no encuentra evidencia que los trabajadores hombres estuvieran apoyando la supresión del trabajo de las mujeres por su deseo de apropiarse del trabajo doméstico de estas y de controlar sus vidas, ni que estos consideraran a las mujeres una amenaza para sus niveles salariales. Al contrario, el trabajo de las mujeres en las minas permitía al minero obtener un mayor ingreso familiar. De otro lado, el sistema de trabajo basado en cuadrillas formadas por grupos familiares, en los que la solidaridad y la ayuda mutua eran fundamentales, no permitiría pensar en una competencia entre los miembros de la familia.

Lo que muestra la información recabada por esta investigadora apunta más a señalar que son los dueños de las minas los más interesados en promover estas leyes

protectoras, en parte por atender al interés colectivo de la reproducción de la fuerza de trabajo, ya que las duras condiciones de trabajo de mujeres y niños ponía en peligro la oferta continuada de trabajadores robustos y sanos. Por otro lado, otro factor que parece tener importancia para los patronos es la necesidad de disciplinar la fuerza de trabajo masculina que, dado el apoyo recibido por su familia, se podía permitir tener más autonomía en el ritmo de trabajo. Con la ayuda de varios miembros de la familia el trabajo que se realizaba a lo largo de la semana se concentraba en pocos días para dedicar el resto al descanso, aspecto que no interesaba a los dueños de las minas que requerían un suministro continuado del material. Según Humphries (1994: 331): “Conseguir que los picadores descendiesen a la mina y saliesen de ella a unas horas concretas y trabajasen regularmente acabó convirtiéndose en un imperativo económico”. Los patronos esperaban que siendo el hombre el único trabajador de una unidad familiar estaría obligado a trabajar más horas y con mayor regularidad para mantener a su familia. Esto en especial en las minas con mayores desarrollos técnicos.

Otro factor considerado de gran incidencia en este caso por Humphries en la exclusión de las mujeres, es el de la aplicación de la moral victoriana por parte de los patronos. La cercanía de hombres y mujeres en la actividad cotidiana preocupaba más a estos que las duras condiciones en que trabajaban estas últimas. En este caso se trataría de un proceso de transmisión de la ideología de la clase alta a las clases trabajadoras, pues para la población minera el contacto diario en el trabajo entre hombres y mujeres no representaba ningún peligro para éstas. Las familias mineras tenían una valoración distinta respecto a las relaciones sexuales antes del matrimonio, la cohabitación y el embarazo premarital, que no eran condenados moralmente. De acuerdo con Humphries (1994: 339) respecto a los empresarios:

Era imposible no relacionar mentalmente a las mujeres trabajadoras con la hermana, la esposa y la madre del burgués. Estas contradicciones afloraron deplorablemente en las imágenes e ideales contradictorios de los victorianos y quedaron firmemente arraigadas en la organización material de la producción y la reproducción humanas en una sociedad patriarcal y de clases perversamente explotadora.

El análisis realizado por Marta May (1982) sobre el caso de la compañía Ford se centra en el surgimiento de la ideología del salario familiar y los conflictos de clase y género que se manifestaron en el proceso de negociación entre trabajadores y empresa a principios del siglo XX. En el caso concreto de la empresa Ford, May tiene una postura cercana a la de Humphries respecto a que el salario familiar se establece sobre todo por el interés de la compañía en controlar el proceso de trabajo más que por un interés de los trabajadores en el control sobre las mujeres o por establecer salarios diferenciales para éstas. El salario familiar operaba como una sutil forma de control social ejercida

por la gerencia de la empresa porque, dado que no era una política generalizada, permitía una mayor estabilidad de la plantilla de trabajadores a largo plazo, que preferían quedarse en la compañía debido a los mejores salarios respecto a otras.

El contexto histórico que precedió al salario familiar en Estados Unidos era la dependencia del grupo familiar del ingreso no sólo del hombre sino de las contribuciones hechas por la mujer y los niños en diferentes etapas del ciclo de vida de la familia. Así los sindicatos ven el salario familiar como una solución a las condiciones de subsistencia marginal de las clases trabajadoras, se invocaba la justicia social en nombre de la familia. El argumento de la dependencia familiar dio a la demanda salarial mayor aceptación fuera de la clase trabajadora. Sin embargo, inicialmente las demandas del salario familiar sugerían que solamente la mujer y no los niños fueran retirados del mercado de trabajo.

A principios del siglo pasado se consolida la noción de “masculinidad normal”, todo lo necesario para la vida de un hombre normal debía ser incluido en el salario: el derecho al matrimonio, el derecho a tener hijos y el derecho a educarlos. (May, 1982: 402). El hombre asumía que la mujer tarde o temprano debería convertirse en esposa y en este sentido consideraba que la mujer trabajadora devaluaba el salario.

El trabajo doméstico no pagado se tuvo como un importante factor para la supervivencia familiar en los primeros estudios del presupuesto familiar hechos por los reformistas progresivos. Pero, cuando los análisis cuantitativos cobraron más importancia el énfasis en la contribución salarial oscureció el rol doméstico.

Los postulados del peligro de la participación de la fuerza de trabajo femenina y de la superioridad del trabajo masculino se convirtieron en argumentos para el establecimiento de diferentes niveles salariales para hombres y mujeres. Mientras el salario mínimo masculino se basaba en la posible dependencia de una familia, se presuponía que el salario de la mujer trabajadora era sólo para su mantenimiento, raramente se consideraba como la cabeza de un hogar. Cuando se encontró a principios de siglo que en gran parte de las familias pobres la mujer era la cabeza de familia, la respuesta fue proponer una ayuda de caridad y no el incremento de su salario perpetuando la dependencia y pobreza de las mujeres.

No obstante, May (1982) argumenta, que en el caso de la Ford el salario familiar no ha sido nunca el resultado de las exigencias de los trabajadores, sino que el empleador tuvo en cuenta las necesidades reproductivas. Es así como en la Ford el salario familiar reconocía implícitamente la contribución del trabajo doméstico femenino con el fin de obtener una vida familiar estable y segura. La ideología empresarial del salario familiar estaba determinada por el logro de beneficios a largo plazo que proporcionaba una fuerza de trabajo estable y los beneficios la publicidad a nivel mundial de la política a favor de sus trabajadores. Esta estrategia sirvió cada vez más a los intereses

del empleador mientras que representó un serio obstáculo para la participación de la mujer en el trabajo remunerado. El papel asignado a la mujer en la ideología del salario familiar como garante de la estabilidad de la vida familiar no significó su exclusión social, pero si su subordinación. El papel del salario familiar como una ideología que sirvió para segregar a las mujeres en el mercado de trabajo es aún más evidente por el hecho que el salario familiar no se extendió, ni tuvo larga vida y sólo fue adoptado para un pequeño segmento de la clase obrera.

El debate posterior en la teoría feminista respecto a la situación de la mujer en el mercado de trabajo se ha situado en las relaciones entre los sistemas de producción y reproducción en el capitalismo, y la visibilización del trabajo doméstico realizado por las mujeres como se verá en el siguiente numeral. Según Humphries y Rubery (1994: 409-410) es necesario un enfoque alternativo respecto al sistema de reproducción social como elemento central del enfrentamiento entre capital y trabajo, más allá de reconocer su articulación con el sistema de producción. El sistema de reproducción social es considerado como una esfera relativamente independiente de la esfera de la producción, por lo tanto su relación con el sistema de producción no está predeterminada y debería estudiarse sólo en términos históricos y no desde un punto de vista funcionalista.

En el análisis realizado por Ubaldo Martínez Veiga (1995) sobre la definición del trabajo en la legislación protectora para el caso español a principios del siglo XX, se centra la atención sobre otro tema quizás de mucha más importancia: cómo las leyes protectoras excluyen en su definición sobre el trabajo a un sector de población más amplio del que intenta proteger.

Martínez Veiga nos señala dos fenómenos: por un lado las leyes protectoras del trabajo excluyen a las mujeres de ciertos tipos de trabajo; por otro, las leyes que protegen a los trabajadores en general excluyen formalmente al trabajo realizado por la mayoría de las mujeres, porque se deja fuera toda actividad que se realiza dentro del domicilio por el hecho que no se considera trabajo. En este último aspecto, Martínez Veiga va a llamar la atención sobre algo muy importante: el carácter extradomiciliario del trabajo es algo constitutivo de éste, mientras el hecho que sea asalariado es algo accidental. (Martínez Veiga, 1995:25). En la legislación española también se hace la diferenciación entre el trabajo de los criados domésticos y el resto de los trabajadores, así como se incluye entre los trabajadores a los aprendices aunque estos no reciben remuneración, pero lo esencial es que no trabajan en el domicilio del empleador ni en su propio domicilio.

En el caso español, el salario inferior de las mujeres respecto a los hombres no tiene tanto que ver con el establecimiento del salario familiar como en Inglaterra o en Estados Unidos. De acuerdo con Martínez Veiga, esta valoración viene desde mucho antes y

está basada en las ideas sobre el carácter voluble de las mujeres, su indisciplina y su debilidad física, argumentos éstos que se utilizaban a conveniencia de los empleadores, pues las mujeres siempre se emplearon en los trabajos que requerían más esfuerzo físico y su productividad no era inferior a la de los hombres.

El salario familiar en España se convirtió en una ideología que nunca se cumplió, si se tiene en cuenta que el marido se quedaba muchas veces con una parte importante del salario devengado para gastos personales que no se distribuían entre todos los miembros de la familia. Esta ideología servía más bien para mantener a las mujeres como ejército de reserva disponible para cuando fuera necesario incorporarlas al mercado de trabajo, y su salario era considerado como una limosna o propina que durante años tenía un precio invariable frente a las fluctuaciones del mercado y apenas si complementaba el salario del marido. Analizando los datos de España, parece que el salario familiar como una realidad tuvo poca incidencia en excluir a las mujeres del mercado de trabajo, más bien al contrario

[...] la idea del salario femenino como “un redondeo o complemento” del salario del varón ayudó a perpetuar los bajos salarios obtenidos por las mujeres, pero a la vez favorecía la presencia de la mujer en el trabajo e incluso parece favorecer un aumento de la proporción de mujeres que trabajan fuera del hogar. (Martínez Veiga, 1995: 91).

Al no existir realmente un salario familiar las unidades domésticas requerían incorporar a todos sus miembros al mercado de trabajo para alcanzar un margen mínimo de supervivencia. Los dueños de las fábricas preferían incorporar a gran número de mujeres y niños debido a los bajos salarios, a que podían obligarles a realizar jornadas de trabajo más largas y a soportar una disciplina más férrea que los hombres en el espacio de trabajo. Por lo tanto, según Martínez Veiga, en España la idea del salario familiar no parece jugar un papel muy relevante en la conceptualización y ordenación del trabajo femenino, mientras que la relación entre mujer y hogar o domicilio ocupa un lugar central. Ideas como la independencia e inviolabilidad del hogar doméstico van a adquirir una importancia jurídica de primera magnitud. (Martínez Veiga, 1995: 92). Se propugna que la mujer casada se quede en su hogar o domicilio sin trabajar, y en caso que tuviera que hacerlo, sería preferible que fuera en el propio domicilio. Por lo tanto, desde los orígenes de la etapa industrial del capitalismo, la definición del trabajo desvalorizó aquellos trabajos realizados en el domicilio, ya fueran hechos a cuenta propia o ajena, y el servicio doméstico heredó esa infravaloración.

Si bien, no es posible llegar a una generalización en relación a los factores que incidiieron 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 configuración del mercado laboral

se han expresado simultáneamente conflictos de clase y género, y que éstos se resolvieron en detrimento de las mujeres. También este debate lleva a reconsiderar los modelos económicos tradicionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo asalariado, y muestra la necesidad de considerar nuevos enfoques teóricos y metodológicos que incluyan en su análisis las consideraciones resultantes de la crítica feminista. Como señala Beechey (1994, 434):

En primer lugar, las instituciones económicas están articuladas con otras instituciones que sustentan las desigualdades de género en las sociedades capitalistas modernas, como por ejemplo la familia, el sistema educativo y el Estado. En segundo lugar, las relaciones de género se entrelazan con las relaciones de producción en el nivel del proceso de trabajo. En consecuencia, la propia división del trabajo incorpora relaciones de género que se manifiestan en el sistema de segregación ocupacional.

En este sentido tiene validez la propuesta de Scott (1990) sobre la importancia de analizar las interrelaciones históricas entre la familia, el Estado y el mercado laboral.

2. EL DEBATE SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

Desde la óptica económica tradicional, las tareas no retribuidas que no se producen para el mercado y que se realizan en el hogar son ignoradas (Colectivo IOE, 1990), se consideran un trabajo no productivo por no generar valor de cambio. El trabajo doméstico se convierte en un trabajo “invisible” para la sociedad, que sólo se ve cuando no está hecho (Zurutuza y Bercovich, 1987). Es por ello que se ve la necesidad de evaluar el servicio doméstico desde ópticas diferentes a las categorías económicas comúnmente utilizadas (García, 1993).

Por otra parte, se considera el trabajo doméstico como “no cualificado”, ya que aparentemente no hay necesidad de instrucción para desempeñarlo, sólo por el hecho de ser mujer se puede desempeñar esta ocupación (Rostagnol, 1987; León, 1993). Pero, se ignora que en realidad su aprendizaje abarca gran parte del tiempo de socialización de las mujeres (Colectivo IOE, 1990). Los vínculos entre trabajo doméstico y servicio doméstico, llevan a que este último sea uno de los sectores laborales más infravalorados. (UGT, 2001).

Baste decir que el trabajo doméstico no ha sido objeto de estudio para la ciencia económica, ni para la sociología del trabajo, ni para la historiografía del trabajo. Hace poco más de treinta años se empiezan los primeros debates centrados en el trabajo doméstico. Principalmente son las teóricas feministas las que abren 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, 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. (Ver Molyneux, 1994). Esta discusión fue planteada principalmente por las representantes del feminismo socialista cuyo propósito era aplicar la teoría marxista de la explotación al análisis sobre la situación de las mujeres. (Sánchez, 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. Uno de los instrumentos de análisis teórico propuesto en esta línea es el modo de producción doméstico como herramienta para visibilizar las relaciones de poder de la esfera privada. Autoras como Delphy son las primeras en poner sobre la mesa las relaciones entre capitalismo y patriarcado, en este análisis el modo de producción doméstico se basa en la explotación de la fuerza de trabajo femenina por los hombres, la dependencia personal de las mujeres respecto a los hombres legitimado a través del contrato matrimonial permite la apropiación de este trabajo no reconocido como tal y no remunerado. El trabajo doméstico se constituye en la base económica y material del patriarcado. Desde este ángulo las mujeres serían consideradas como una clase social que debería establecer sus propias reivindicaciones de manera autónoma respecto al movimiento obrero.

Posteriormente en el debate sobre el modo de producción doméstico se propusieron diversos análisis que trataban de determinar si el trabajo doméstico era productivo o improductivo, es decir, si genera o no valores de cambio, y de que manera se podía atribuir valor al mismo siendo una actividad cuyos productos se consumían directamente sin pasar por el mercado. Las interpretaciones que sostenían el carácter productivo del trabajo doméstico apoyaron su argumento en la contribución de éste a la producción de fuerza de trabajo, como producto mercantil que permitiría establecer una medida de su valor. Otros puntos de vista consideraban que los valores de uso resultantes del servicio doméstico no generaban valor al no estar destinados al mercado, y aunque reconocían la existencia de una transferencia de trabajo excedente desde la esfera doméstica a la esfera capitalista, consideraban que no era posible su cuantificación como magnitud de valor. También se desprendió de estos análisis la caracterización de las mujeres como ejército industrial de reserva, en el sentido que la existencia del trabajo doméstico mantiene disponible una mano de obra barata, flexible y poco conflictiva.

Si bien, esta prolífica discusión no llevó a una propuesta satisfactoria para la mayoría de los que intervino 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 pilar fundamental del sistema de producción capitalista. Feministas como Dalla Costa llegarían a proponer como reivindicación el “salario para el ama de

casa”. Otras autoras propusieron la socialización del trabajo doméstico.

También desde otros paradigmas de la teoría económica se han desarrollado análisis del trabajo doméstico. La “nueva economía de familia”, que surge en los años sesenta, desde un enfoque de la teoría neoclásica intenta aplicar las herramientas aplicadas al análisis de las empresas a la economía de la familia. El núcleo central de esta propuesta fue desarrollado por el Nobel de economía Gary Becker. La unidad familiar, que hasta ese momento había sido tratada sólo como unidad de consumo y de oferta de trabajo, es analizada como una unidad productiva comparable a una pequeña empresa y en este caso la función de utilidad que se aplica no es individual sino familiar. De acuerdo con esta función de producción doméstica la familia combina los bienes adquiridos en el mercado con el tiempo de alguno de sus miembros para obtener los “bienes domésticos”, es decir, los bienes producidos en el hogar. Las restricciones que limitan el proceso de maximización son la restricción presupuestaria, ya tenida en cuenta en los análisis de la unidad empresarial, pero se incluye un factor nuevo, el tiempo de los miembros de la familia, que es limitado y debe distribuirse en tiempo de mercado, tiempo de trabajo doméstico y tiempo de ocio. A diferencia de la teoría tradicional el tiempo no dedicado a trabajo no necesariamente se identifica con el ocio. La unidad familiar operaría con los mismos criterios de eficacia de la empresa en la asignación del tiempo de sus miembros, teniendo en cuenta los cambios en variables como salarios o el nivel de actividad remunerada de uno de sus miembros con el fin de maximizar la utilidad (Borderías y Carrasco, 1994: 34)

Si bien, este análisis también permite sacar a la luz la importancia de las relaciones económicas que se dan al interior de la familia y sitúa la actividad doméstica al mismo nivel conceptual que el trabajo de mercado, adolece de problemas parecidos a los que tiene la teoría neoclásica en el análisis de la unidad empresarial por no tener en cuenta en el análisis las relaciones sociales y de poder que subyacen en los comportamientos de los individuos. El no cuestionamiento de estas relaciones de poder dentro y fuera de la unidad familiar lleva a que el modelo de la nueva economía de familia no explique determinados comportamientos sino que los de por supuestos o que se termine en razonamientos tautológicos. Por ejemplo, según este modelo de maximización de utilidad, la mujer tendría la tendencia a especializarse en la realización de trabajo doméstico porque en general obtiene salarios más bajos, esta tendencia también se vería reforzada porque es más productiva y eficiente en el trabajo doméstico. Esto último llevaría a considerar factores biológicos como determinantes del comportamiento económico dentro de la familia. Así mismo, el considerar a la familia como una unidad supone que las soluciones adoptadas por el grupo familiar beneficien por igual a todos los miembros y no permite mostrar los distintos intereses que motivan a los miembros de

la familia, ni la forma en que se da la toma de decisiones.

Todos estos desarrollos teóricos tuvieron posteriormente un correlato en los desarrollos empíricos de medición cuantitativa del trabajo doméstico. Básicamente estos desarrollos se dieron en dos niveles, los que se proponían medir la contribución del trabajo doméstico a la producción nacional y contribuir a corregir la medida de la producción de riqueza teniendo esta nueva variable. A otro nivel otros investigadores se proponían medir el valor del trabajo doméstico y su contribución en la economía familiar. En este caso, más que la preocupación por definir las relaciones de producción bajo las que se desarrolla el trabajo doméstico, se trataba de definir la categoría de actividad económica y de asignar un precio a esta actividad. Las soluciones aportadas por las investigaciones dicen mucho de la dificultad de asignar valor a una producción que no pasa por el mercado. Se ha intentado por ejemplo determinar el tiempo dedicado a cada actividad, pero es difícil homogenizar esta medida por la flexibilidad en horarios y variedad en los ritmos de trabajo que presenta la actividad doméstica. Pero salvada esta dificultad viene el problema de asignar valor a ese tiempo. En su mayoría parten del enfoque de la economía neoclásica que se basan en el coste de oportunidad, es decir, los salarios que no ha percibido la familia por el tiempo dedicado al trabajo doméstico. Pero si ya partimos del hecho que las mujeres perciben menor salario que los hombres, y son ellas las que mayoritariamente realizan estas actividades esta forma de estimar el valor del trabajo doméstico no hace más que validar su infravaloración. Desde otro ángulo se ha intentado determinar con el coste del mercado, es decir, lo que cuesta en el mercado pagar a una persona que realice este trabajo. Aquí encontramos un problema parecido, puesto los salarios de las trabajadoras domésticas también están infravalorados por causas parecidas, como apuntan Borderías y Carrasco (1994: 40):

estos son más bajos que los pagados en otras ocupaciones del mercado que podrían considerarse equivalentes, lo cual sencillamente revela lo devaluado que está el trabajo doméstico en nuestra sociedad, hecho que responde a razones socio-culturales e ideológicas.

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). Aplicar los principios del *homo oeconomicus* al ámbito de la reproducción resulta irreal, en su versión clásica se trataba de un hombre solitario y calculador dedicado a la maximización de sus beneficios en el mercado, ahora se trata de un individuo neutro y racional que

decide libremente, de acuerdo con su rendimiento doméstico y su capacidad de obtener ingresos, dedicar su tiempo de trabajo a actividades domésticas o salariales,

en función de la maximización de sus satisfacciones y las de la familia, que en este caso se confunden [...] (Ibidem: 173)

En síntesis, el debate sobre el trabajo doméstico significó una redefinición del concepto del trabajo tanto en la sociología, como en la historiografía y la economía como resultado de los nuevos enfoques, nuevos instrumentos y nuevas categorías de análisis que tienen en cuenta la experiencia de trabajo de las mujeres, lo cual mostró la necesidad de analizar las relaciones entre producción y reproducción. (Borderías y Carrasco 1994: 85).

Este breve recuento sobre los principales desarrollos teóricos que se han dado respecto a la conceptualización y medición del trabajo doméstico permiten vislumbrar la enorme dificultad de su análisis desde las categorías económicas convencionales y también entender por qué el servicio doméstico es uno de los sectores laborales más invisibilizado e infravalorado.

3. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR SERVICIO DOMÉSTICO

En algunos de los trabajos empíricos del sector laboral del servicio doméstico se han retomado las propuestas feministas en relación al trabajo doméstico, por ejemplo, se propone la necesidad de reconocer la existencia de un sector doméstico en la vida económica encargado de suministrar los servicios que garantizan la reproducción de los miembros del grupo familiar, incluida la biológica, el que constituye un sistema de relaciones sociales específico, si bien, articulado con el modo de producción capitalista (Colectivo IOE, 1990).

Desde este ángulo, dentro del sector doméstico existirían tres grupos de trabajadores: una mayoría que se desenvuelve por “cuenta propia”, las amas de casa; otro grupo que trabaja como ayuda familiar; y un tercero que lo hace por “cuenta ajena”, los empleados domésticos remunerados. Cada grupo ocupa una posición social diferente y en determinados aspectos contradictoria. El no reconocimiento de este sector doméstico que atiende la reproducción de la fuerza de trabajo y la naturalización en manos femeninas, lleva a que el trabajo doméstico no sea asumido por todos los miembros de la unidad doméstica, ni por el sistema social en su conjunto con la creación de servicios colectivos por parte del Estado o su oferta en el mercado a precios asequibles.

La solución a la problemática de trabajo doméstico, fundamentada en la estructuración del sistema de género en nuestra sociedad, se convierte en una solución individual de las mujeres amas de casa y privada con la contratación del servicio doméstico (Rostagnol, 1987). De acuerdo con Picchio (1994: 482):

La evolución de las tasas de actividad femenina no puede interpretarse, por tanto, como indicio de un proceso de aproximación a un falso trabajador neutro, definido

por una soñada igualdad; por el contrario, debe utilizarse para sacar a la luz la forma histórica de la interrelación entre producción y reproducción y para eliminar la zona de sombra, producida por la proyección del trabajo doméstico sobre el trabajo asalariado, que afecta exclusivamente a las mujeres.

La contratación de servicio doméstico significa una aceptación implícita de las mujeres trabajadoras de su rol doméstico, porque aunque participan en la esfera de la producción como asalariadas siguen siendo las responsables de resolver el desarrollo de las actividades reproductivas en el ámbito doméstico.

De esta forma, el servicio doméstico se convierte en un colchón que mitiga las contradicciones de género que se presentan al interior de la unidad doméstica y se reflejan en el conjunto de la sociedad. Tanto en los países desarrollados, como en los menos desarrollados, el bajo precio del servicio doméstico contribuye a reducir los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y la manutención de los niveles de vida de las capas medias (García, 1993). La interrelación entre trabajo doméstico y servicio doméstico, por lo tanto no carece de significado, el servicio doméstico hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico en el sentido que “ama de casa o patrona y empleada doméstica participan de la misma relación de identidad mediada por la subvaloración de su rol social, modelado a partir de la lógica de servir a otros como algo natural”. (León 1991:27). No es una casualidad que el servicio doméstico sea un trabajo de mujeres.

Se considera trabajador del servicio doméstico a aquella persona que realiza el trabajo de un hogar que no es el suyo a cambio de una retribución monetaria o en especie (Gómez, 1976; Colectivo IOE, 1990). Sin embargo, como ya se señaló en el numeral anterior, puesto que el producto que vende es un servicio personal que se consume directamente en el hogar, la evaluación del mismo es totalmente subjetiva, su intensidad y calidad es variable y difícil de medir, por lo que su productividad no puede cuantificarse. Los elementos que entran en la determinación del salario del resto de trabajadores como la jornada de trabajo, la productividad o los bienes básicos para su reproducción se vuelven relativos cuando se trata de determinar el salario de las trabajadoras domésticas.

En última instancia, la empleada doméstica no vende un servicio sino su tiempo (Rostagnol, 1988), su disponibilidad (León, 1993; Arraigada 1997), y su identidad como persona, pues la coincidencia del lugar de trabajo con el sitio donde vive la trabajadora, la lleva muchas veces a confundir los intereses de la familia empleadora con los suyos propios (Gómez, 1976; García, 1993). Como señala León (1991: 29):

Las relaciones laborales, donde podrían darse más duramente los antagonismos de clase, se entrelazan y oscurecen mediante la mutua identidad de empleada y patronas en cuanto a aceptar la adscripción sexual de la mujer a las tareas del hogar. A su vez,

esta mutua identidad, pasa por relaciones afectivas en el plano personal, las cuales encuentran su límite en la asimetría de las relaciones de poder, que definen la posición de clase diferente de ambas mujeres.

En un trabajo sobre servicio doméstico en Bogotá una de las conclusiones en relación a preguntas realizadas a las amas de casa es la siguiente:

Que, si bien es cierto que lo básico del servicio doméstico es su trabajo, como debería efectivamente ser, no se aceptan en ella (la trabajadora doméstica) muchos aspectos de su vida diaria, por ejemplo, uno de los requisitos para recibir una empleada doméstica interna es que no tenga hijos o que si los tiene, no los lleve con ella. Muchas veces, además, las amas de casa no aceptan que la persona que trabaja como servidora doméstica en su casa, salga por un tiempo determinado al día para ir a capacitarse, consideran que ese tiempo es desperdiciado y quedan cosas en el hogar sin hacer u organizar. (Pérez y Suárez, 1987: 21).

Todo lo anterior incide en que la situación de la trabajadora doméstica no dependa de regulaciones laborales objetivas sino de las características de la familia para la que trabaja y del arreglo particular entre ella y la persona que la contrata en el que median en su mayoría aspectos subjetivos y la situación de desigualdad entre empleador y empleada.

Punto de vista que coincide con el de León (1991: 28) al señalar que el trabajo que presta la empleada doméstica no se debe considerar sólo como una actividad del mercado laboral, sino, como un modo de vida en varios sentidos:

La regulación del salario no sigue elementos estrictamente económicos, factores como el que la empleada denomina “buen trato”, interactúan en el desarrollo de la relación. La empleada doméstica, generalmente migrante, busca en su trabajo un hogar (techo, comida, familia), una forma de socializarse con la ciudad y un ingreso para su propio sostenimiento y muchas veces para enviar remesas a su familia rural. La empleada, especialmente la interna, para quien la cohabitación es parte de su contrato de trabajo, establece relaciones en las que lo laboral se mezcla con lo afectivo y personal.

El sector de servicios domésticos se sitúa dentro del segmento del mercado de trabajo secundario (UGT, 2001), caracterizado por el tipo de trabajo irregular, es decir, sumergido o informal. Se trata también de un trabajo precario por su temporalidad, con alta movilidad horizontal y sin prestaciones sociales. En la sociedad occidental es un trabajo desarrollado mayoritariamente por mujeres, inmigrantes pobres procedentes de la zona rural y las áreas urbanas de regiones menos desarrolladas en el Tercer Mundo, y/o inmigrantes internacionales de los países más pobres para Europa y Estados Unidos (Martínez, 1997A y B). En América Latina es la ocupación que concentra más mano de obra femenina (Chaney y García, 1993); en Colombia para la década de los ochenta

empleaba el 37% de la fuerza de trabajo femenina en las cinco principales ciudades (Rey de Marulanda, 1981, citado por León, 1993). Este panorama que ilustra una ocupación en la que se combinan las contradicciones de la identidad de género, la subordinación de la mujer, y la explotación entre clases (León, 1993).

Hasta ahora, en la mayoría de países de América Latina, sólo es reconocida precariamente su condición de trabajadoras, las normas vigentes son discriminatorias con respecto al resto de trabajadores en todos los sentidos: sueldos, condiciones de trabajo, prestaciones sociales y seguridad social. La legislación Colombiana no ha sido una excepción.

Respecto a las modalidades de contratación pueden ser dos, interna o “con cama adentro”, y externa (por días y por horas). Se observa en Colombia al igual que en otros países de Suramérica una tendencia al aumento de la modalidad de las empleadas por días y no a la disminución del empleo en el sector (Chaney y García, 1993; García, 1993; Arraigada, 1997). En el caso colombiano es un sector de empleo con un comportamiento típico del sector informal: crece tanto en los períodos de auge económico, porque aumenta su demanda, como en los de caída, puesto que se convierte en una salida para los sectores de más bajos ingresos frente al descenso del empleo masculino. De acuerdo con Arraigada (1997: 26) entre 1980 y 1995, la tendencia observada indica una disminución del trabajo doméstico como ocupación femenina en Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Honduras, Paraguay, Uruguay y Venezuela, en tanto que en Argentina, México y Panamá se percibía un ligero aumento.

4. EL SERVICIO DOMÉSTICO, SECTOR EN EL QUE CONVERGEN DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO, RAZA, Y CLASE

A partir de los avances en las discusiones dentro del movimiento feminista, el concepto de género permitió superar la visión de las mujeres como grupo homogéneo al interior del cual no se presentaban fracturas; las mujeres también están atravesadas por las diferencias raciales y de clase. Como lo señalaron las feministas negras, era necesario elaborar construcciones teóricas que analizaran estas diferencias.

Desde el punto de vista de la antropología feminista el problema radica en el replanteamiento crítico de los conceptos de diferencia que superen la noción de “subordinación universal de la mujer” (Moore, 1991). Ya no se trata de ver como se manifiesta y estructura la noción de género a través de la cultura, sino como se manifiesta y estructura la economía, la familia y los rituales a través de la noción de género, dado que la diferencia cultural es sólo un tipo de diferencia entre otros muchos. De otro lado, las distintas clases de diferencias existentes en la vida social (género, raza, clase, generacional, etc.) son estructuralmente simultáneas, se construyen, experimentan y canalizan conjuntamente, definiendo un contexto histórico determinado. Así, el des-

entrañar como se estructura y manifiesta el género en el neoimperialismo y el auge del capitalismo implica penetrar el concepto de diferencia para examinar todo el entramado de relaciones entre género, raza y clase.

En el capitalismo contemporáneo los diferentes sistemas de dominación están articulados ideológicamente. En la sociedad de clases existe la tendencia a naturalizar ideológicamente las desigualdades sociales, por este mecanismo las diferencias “naturales” son dotadas de significado social para legitimar relaciones desiguales de poder (Stolke, 1993). De la misma forma que la noción biologicista de la función de las mujeres en la cultura occidental se utiliza como argumento que sustenta su situación subordinada, las características físicas de una población son asociadas a los estereotipos existentes sobre su identidad étnica para justificar su condición de inferioridad en el orden social. En ambas construcciones conceptuales se asocian rasgos biológicos con rasgos culturales con el fin de intentar reconciliar el carácter estructural de las desigualdades sociales con la idea de una sociedad libre e igualitaria, atribuyendo a fenómenos de raza y sexo (como fenómenos naturales) la diferencia de condiciones socioeconómicas, sin atender al contexto de exclusión en que se encuentran muchos grupos.

El servicio doméstico es paradigma de la informalidad y la discriminación laboral. Es uno de los sectores 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 al servicio doméstico no son incluidas dentro de la clase trabajadora, ni como beneficiarios de derechos universales. De este modo, las normas que regulan el funcionamiento de sectores como el servicio doméstico, al margen de toda regulación, son las diferencias por sexo, por edad, por raza, por nivel socioeconómico o por localidad, región o país de origen. (Martínez Veiga, 1997B).

En los albores del capitalismo cuando las instituciones de educación formal aún no tenían como función formar la fuerza de trabajo, y sólo tenían acceso a ella una élite muy cerrada, el servicio doméstico se constituía, no sólo en una escuela de aprendizaje para acceder al mercado laboral, sino en la primera oportunidad de trabajo para aquellos que no conocían ningún oficio; era el trabajo por excelencia de los más jóvenes. Aunque el servicio doméstico actualmente es identificado como un trabajo típicamente femenino, no siempre fue un trabajo de mujeres. En el siglo pasado, en países como Inglaterra o Estados Unidos, este trabajo fue desempeñado por hombres y mujeres jóvenes indistintamente.

Una revisión histórica, o a través de contextos socio-culturales distintos en la época actual, nos muestra cómo el servicio doméstico no es un trabajo al cual siempre han estado adscritas las mujeres, como señalan Kuznesof (1993) y Moore (1991). En diferentes épocas y en contextos sociales del capitalismo contemporáneo como el

surafricano y zambiano, este trabajo se ha ejercido por hombres o indistintamente por hombres y mujeres, dependiendo más de factores de clase y/o raza que de género. Por ejemplo, en Gran Bretaña durante el siglo pasado el servicio doméstico fue ejercido por hombres y mujeres.

En sociedades coloniales o postcoloniales en los que el sistema capitalista apenas empezaba o empieza a penetrar, y en los que la etnia o la raza se constituye en uno de los factores de diferenciación social, es común que al ampliarse el mercado de trabajo los inmigrantes hombres no blancos en las ciudades se empleen en el servicio doméstico. Este es el caso de los chinos en California a finales del siglo pasado, y de los negros e inmigrantes de todo tipo en otras zonas de Estados Unidos, así mismo el de los hombres negros en Zambia actualmente (Moore, 1991).

En los países que fueron antiguas colonias europeas, en los que existen poblaciones diferenciadas étnica y culturalmente que son discriminadas, el mercado laboral evolucionó durante este siglo hasta quedar segmentado de acuerdo con las diferencias étnicas, de clase y de género. El servicio doméstico quedó en el fondo de la escala laboral. De esta forma, el servicio doméstico, que inicialmente es un trabajo de la población pobre clasificada como blanca, posteriormente es un trabajo de hombres y mujeres no blancos (llámense chinos, negros, indígenas), y finalmente es un empleo que ocupa mayoritariamente mujeres pobres.

Así, cuando el mercado de trabajo se amplió y se generalizaron las instituciones de educación formal, que estaban vedadas a las mujeres, gradualmente este sector se convirtió en un trabajo de mujeres, y perdió su condición de trabajo de aprendizaje.

En las sociedades con situaciones de discriminación racial, a medida que las oportunidades de empleo se diversifican y la urbanización acarrea la movilidad laboral se establece una jerarquía racial y de género en la cual las mujeres ocupan la posición inferior y el servicio doméstico se convierte en el segmento del mercado de trabajo marcado por esta triple opresión: de género, de clase y raza. Como se da en el caso surafricano, donde el servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de ingreso para la mujer negra (Moore, 1991), en la ciudad de Nueva York con las inmigrantes afroamericanas (Colen, 1993), en Madrid con inmigrantes extranjeras de diversos orígenes (Martínez, 1997B) y en algunas de las principales ciudades de Colombia, Ecuador, Perú o Chile con las mujeres negras y/o de origen indígena.

El servicio doméstico en América Latina tuvo como preámbulo los procesos de servidumbre indígena y de esclavitud de la población negra, con lo cual, cuando se constituyó el mercado de trabajo en la historia reciente se convirtió en un tipo de trabajo culturalmente identificado con estos imaginarios. (Kuznesof, 1993) Por consiguiente, las condiciones de trabajo y las características del servicio doméstico debido a su in-

formalidad han dependido más de las costumbres mantenidas al interior de la familia, que de una legislación laboral. En este sentido, las relaciones entre empleador y empleado han estado marcadas por prejuicios relacionados con la discriminación racial y la discriminación contra la mujer, a partir de los cuales no se tiene en mente una relación laboral, sino más bien una relación de servilismo, de sumisión o de paternalismo. Teniendo en cuenta estos antecedentes en América Latina, el servicio doméstico no es una relación entre individuos con iguales derechos, sino entre personas con diferente jerarquía social y étnica, y por lo tanto en condiciones de asimetría.

De acuerdo con Chaney y García, las líderes de las organizaciones de trabajadoras domésticas en América Latina “han desconfiado profundamente de quienes deberían ser sus aliados naturales: mujeres de organizaciones profesionales y grupos feministas”. (1993: 14). Según estas investigadoras, las primeras porque en muchos casos sólo buscaban obtener empleadas más cualificadas, y las otras porque en el fondo no deseaban alterar la actual relación patrona/empleada. De la misma manera, estas mujeres han aprendido a desconfiar de las alianzas de clase en las que la condición de género es más determinante. El Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Bogotá (Sinrasedom), siempre apoyó las manifestaciones de trabajadores de otras categorías, pero cuando el Gobierno colombiano negó el reconocimiento jurídico de su sindicato en 1981, sólo uno de los sindicatos protestó. Los líderes de las centrales obreras consideraban que las empleadas domésticas no eran parte de la clase trabajadora por no generar excedentes monetarios (García, 1993).

5. EL SERVICIO DOMÉSTICO COMO UNA DE LAS PRINCIPALES FUENTES DE EMPLEO PARA LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA

En los países del Primer Mundo y en las regiones más desarrolladas del Tercer Mundo la gradual incorporación de la mujer al mercado de trabajo durante la segunda mitad del siglo XX supuso la transformación del empleo femenino. Las mujeres de clase media y alta pudieron acceder gradualmente a los empleos más cualificados en casi todos los sectores y el crecimiento económico permitió crear una amplia clase media. Pero, en general, en los países del tercer mundo las tremendas desigualdades en la distribución de los ingresos no han permitido la creación de una amplia clase media y el sector informal es la principal fuente de empleo para hombres y mujeres, estas últimas principalmente encuentran salida en el servicio doméstico. De acuerdo con Safa (1994), aproximadamente la quinta parte de la fuerza de trabajo femenina en América Latina hace parte del servicio doméstico.

Dentro del proceso migratorio del campo a la ciudad, la principal alternativa para las jóvenes emigrantes es el servicio doméstico u otros empleos del sector informal.

En la década de los sesenta el aumento en la participación laboral de las mujeres en el sector formal de la economía se concentró en los servicios y el comercio. Pero el ascenso laboral y el aumento en la participación laboral estuvieron mediatisados por el nivel de ingresos socioeconómicos, como señala Safa:

¿Quiénes son las mujeres empleadas como secretarias, vendedoras, profesoras, trabajadoras sociales, etc.? ¿Son mujeres que han experimentado un proceso de movilidad ascendente desde las filas de empleadas domésticas o de trabajadoras industriales? Aparentemente la respuesta es negativa [...] La mayoría de estos empleos requiere una educación secundaria o superior, acceso a la cual aun se restringe a las mujeres de estatus social superior [...] (Safa, 1994:35).

En las décadas de los setenta y ochenta la crisis económica y de la deuda externa significó para la población más pobre disminución de ingresos, el aumento del desempleo y el recorte de programas sociales por parte del Estado. Entre las estrategias de supervivencia de las familias fue muy importante la entrada de muchas mujeres al mercado laboral, tanto esposas como hijas. No obstante, el principal sector al que acceden es el terciario, es decir, el sector de comercio y servicios, y todavía la mayoría está trabajando en el servicio doméstico. En Colombia para la ciudad de Cali, entre 1976 y 1990, la participación del servicio doméstico sobre el total del empleo femenino fluctuó entre el 15 y el 18%. (Cálculos con base en datos de Rojas, 1992).

La llegada de multinacionales a las zonas francas de países latinoamericanos no cambió las condiciones de vida de las mujeres, ni transformó el mercado laboral, se convirtieron en otra alternativa de empleo precario y mal remunerado.

Entre 1980 y 1987 el sector informal ha sido el más dinámico como generador de empleo, con un promedio anual de crecimiento del 6%, con lo cual aumenta la participación del sector informal al 56% del empleo total (BID, 1990). El puesto de trabajo que principalmente ocupan las mujeres en este sector es el de trabajadoras domésticas y si excluyésemos el servicio doméstico aún nos encontraríamos con el incremento de participación de la mujer en el sector informal.(Bustos, 1994: 249).

Según Martínez Veiga, a nivel mundial se constata una feminización de las migraciones internacionales. Esta migración ha estado dirigida significativamente hacia trabajos en el sector informal, y particularmente la emigración para el trabajo de empleadas del hogar. Actualmente en Europa el servicio doméstico es con diferencia el tipo de trabajo que da empleo al mayor número de mujeres. (Martínez: 1997A: 36)

Para el caso de Colombia, en Cali, una de las tres mayores ciudades del país en tamaño de población y centro económico de una región considerada como una de las más desarrolladas, en 1990 el 33% de la fuerza de trabajo se encontraba trabajando en el sector informal, porcentaje que corresponde a 214.066 hombres y mujeres, de los

cuales el 17.7% eran mujeres empleadas del servicio doméstico. (Cálculos con base en datos de Rojas, 1992).

En este sentido,

El número creciente de mujeres en la fuerza de trabajo en América Latina no puede ser interpretado como un indicador de progreso [...] la mayoría de las mujeres son obligadas a buscar empleo remunerado debido a la dificultad cada vez mayor a que se enfrentan los hombres que quieren conseguir empleos estables. Las mujeres trabajan en los empleos peor remunerados y más inestables, en el sector informal o en la producción industrial realizada en casa, debido al descenso de trabajo asalariado formal y porque ellas constituyen una fuente de mano de obra más barata y más dócil para esta economía en proceso de desintegración. (Safa, 1994: 37-38).

Los nuevos puestos de trabajo de carácter temporal y baja remuneración no son alternativa para las mujeres que siguen encontrando en el servicio doméstico el principal medio de subsistencia.

6. CONCLUSIONES

La infravaloración del servicio doméstico en la sociedad actual tiene sus orígenes en la definición que se hizo del trabajo en las etapas iniciales del proceso de industrialización en el capitalismo. Se excluyó de la definición de trabajo todo aquello realizado en el marco del hogar o domicilio, fuera realizado para beneficio de la propia familia o a cambio de un salario.

El no reconocimiento del valor de las actividades domésticas, que son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo, y su atribución a las mujeres como algo que les es natural e inherente, lleva a que el trabajo doméstico no sea asumido equitativamente por los miembros de la unidad doméstica ni por el Estado. El trabajo doméstico recae todavía mayoritariamente sobre las mujeres, ya sea como amas de casa o como empleadas domésticas cuyo salario refleja la infravaloración social de la actividad que realizan.

El servicio doméstico es un trabajo caracterizado por ser irregular y precario, que funciona al margen de la legislación laboral en la mayoría de países. La situación de la trabajadora doméstica no depende de normas objetivas, sino de las costumbres seguidas al interior de las familias y de la visión sujettiva del empleador. Si bien, en muchos países ya ha sido reconocida su condición de trabajadoras, las normas que rigen este sector suelen ser discriminatorias respecto al resto de sectores laborales y su cumplimiento continúa siendo más la excepción que la norma.

En el mercado laboral actual cada vez más segmentado, el servicio doméstico se constituye en el sector en el que coinciden los distintos tipos de exclusión social

marcados por las diferencias de género, de clase y de raza. Tanto en el Primer Mundo, como en los países menos desarrollados, el servicio doméstico sigue siendo el tipo de trabajo que da empleo al mayor número de mujeres.

IV. RACISMO E INVISIBILIZACIÓN DE LAS POBLACIONES NEGRAS

Este capítulo tiene como fin establecer el marco conceptual e histórico del concepto de raza, y del racismo en Europa, origen del que proviene el racismo en América Latina, para situar en este marco el orden racial colombiano. En un primer numeral se analizan los antecedentes del concepto de raza que sustenta el racismo en Europa, la forma que ha tomado este en momentos históricos distintos y la conceptualización del racismo atendiendo a los aspectos macro y microsociales y a su interrelación. Con esta introducción se analiza el racismo en América Latina, depositario de las ideologías racistas de Europa, y la forma específica que han tomado en este continente. El orden racial colombiano gira en torno a tres ejes: el mestizaje, la discriminación y la ideología del blanqueamiento. Luego, tomando como ejemplo el contexto colombiano, se analiza la interrelación entre el racismo institucional y las expresiones de racismo en la vida cotidiana. En este punto, me interesa exponer cuál es la interpretación más adecuada para el análisis de las condiciones en que se realiza la inserción laboral en Cali de las mujeres inmigrantes negras procedentes del entorno rural del Litoral Pacífico. Por lo tanto, estos dos niveles de análisis serán tomados como referencia en la interpretación de los datos empíricos. Por último, se presenta una visión general sobre los enfoques que se han dado en Colombia a los estudios sobre poblaciones negras y el orden racial.

1. EL CONCEPTO DE RAZA Y RACISMO

El uso del término raza se empieza a generalizar en el siglo XVI haciendo alusión a una condición innata y hereditaria, e indicaba la pertenencia a una familia, a una casa, a un linaje noble. Uno de los primeros ejemplos del uso de este concepto en sentido negativo y con el fin de separar y excluir a otra población se encuentra en la doctrina católica de la “pureza de sangre” que tuvo como objetivo distinguir los cristianos de los no cristianos. La sangre se convierte en el vehículo transmisor de la fe religiosa y posteriormente de la condición social. Esta doctrina en las colonias españolas afectó

especialmente a los africanos y sus descendientes.

Hacia fines del siglo XVII en pleno florecimiento de las ciencias naturales el interés de los científicos de la época por estudiar la diversidad física y el comportamiento de los seres humanos como una más de las especies sentó las bases para lo que se conoce como “racismo científico”, es decir, la demostración pseudocientífica de que las diferencias culturales están asociadas con características biológicas. La tipología de razas humanas fue ordenada jerárquicamente (los europeos o tipo caucásico estaban en la cima). Esta fue la base que permitió sustentar en las leyes de la naturaleza el surgimiento de desigualdades sociales en el inicio del capitalismo, que se basaba en la idea de igualdad de oportunidades y el esfuerzo individual. Por lo tanto determinados grupos de población con características físicas atribuidas a determinada raza eran considerados menos aptos, con menos capacidad moral o intelectual, características que por ser innatas explicaban su situación de desventaja en un sistema fundado también en el colonialismo y la esclavitud. Las concepciones racistas justificaban un orden social presentándolo como natural. En palabras de Giménez (1994B: 9):

Aquel racismo “científico” no fue en modo alguno la teoría de cuatro extravagantes, sino una pieza clave en las ciencias sociales, en el pensamiento y en el desarrollo del capitalismo en el siglo XIX, un paradigma que permeó profundamente nuestra cultura occidental. Al igual que el evolucionismo, el racismo nació en un contexto histórico de revolución industrial, urbanización, migración rural, en un mundo de avalladora expansión transcontinental de las grandes potencias, en una Europa donde se consolidaba la Nación-Estado.

La desaparición del colonialismo y la supresión de la esclavitud, sin embargo no significó la pérdida de vigencia de las ideas racistas, muy al contrario el desarrollo de teorías que sustentaban la discriminación racial y su puesta en práctica a través de regulaciones y políticas gubernamentales tuvo su mayor auge en la época a finales del siglo XIX y primera mitad del siglo XX.

Posteriormente, con el desarrollo desde las ciencias naturales se ha demostrado que en el género humano no existen “razas”. Como apunta Stolke (1993: 93): “Esto quiere decir que siempre que formas de desigualdad y exclusión son atribuidas a diferencias raciales se trata de construcciones sociohistóricas”. Por eso muchos antropólogos han propuesto eliminar por completo la palabra “raza” de los manuales de antropología y utilizar en su lugar el término población. (Harris, 1999:134). Pero la importancia que sigue teniendo esta noción a nivel del uso cotidiano no permite ignorarlo. No obstante, el fenómeno del racismo no ha desaparecido, en su lugar han aparecido no ya nuevos desarrollos científicos sino discursos políticos que sustentan las desigualdades sociales y el rechazo a determinados grupos humanos. Lo que se ha denominado “nuevo

racismo” o “etnicismo”, es decir, “el sistema de predominio de un grupo étnico que se basa en la categorización mediante criterios culturales, la diferenciación y la exclusión, entre los que se encuentran el lenguaje, la religión, las costumbres o las concepciones del mundo” (Van Dijk 2003A: 24). En este caso parece hacerse el camino inverso, los rasgos culturales compartidos tienden a ser dotados de realidad esencial, se produce una “naturalización” de los rasgos culturales. La justificación del comportamiento racista se atribuye a una actitud propia del ser humano: la hostilidad hacia el extranjero. La xenofobia es el nuevo eufemismo que explica el racismo.

Se considera la xenofobia una actitud “natural” del ser humano, o “normales” las tensiones y dificultades de convivencia resultantes de la convivencia de grupos que se atribuyen orígenes o identidades étnicas distintas, debido a las diferencias en sus creencias, costumbres, religión, normas sociales, valores, etc. Es lo que Stolke denomina “fundamentalismo cultural” que incorpora una noción exclusivista de pertenencia a la nación-Estado moderna y de posesión de derechos políticos y económicos. Este fundamentalismo cultural se basa en dos suposiciones:

que las distintas culturas son de una variedad infinita, y que, dado que los seres humanos son intrínsecamente etnocéntricos, las relaciones entre las culturas son por naturaleza hostiles. La xenofobia es al fundamentalismo cultural, lo que el concepto biológico-moral de “raza” es al racismo, a saber, la constante que legitima acudiendo a la naturaleza humana ambas ideologías. (Stolke, 1995: 6).

Teniendo en cuenta las distintas manifestaciones del viejo y nuevo racismo, de acuerdo con Giménez (1993:10) las diversas definiciones de racismo son más amplias o más restringidas según consideren o no tres cuestiones del fenómeno. En primer lugar, las dimensiones del fenómeno en relación al mundo de las ideas y/o de los hechos, unas definiciones caracterizan al racismo como ideología, otras como ideología legitimadora de una determinada práctica y otras como prácticas discriminatorias apoyadas o no en ideas. El segundo aspecto son características o atributos personales y grupales que marcan la diferencia respecto al grupo que ejerce las ideas o acciones racistas, si se trata de remarcar el aspecto racial o el étnico/cultural, y el tercer aspecto, el contexto social del racismo: como ideología o como práctica, en el ámbito del individuo o del grupo social, hasta conceptos más elaborados como el de sistema de dominación.

En este sentido una de las visiones que se considera más integradora del racismo es la de van Dijk que plantea que el racismo no consiste únicamente en las ideologías de supremacía racial, o sólo en la ejecución de actos discriminatorios flagrantes, también incluye en el concepto de racismo las opiniones, actitudes e ideologías cotidianas y los actos sutiles de discriminación de la vida diaria:

nuestra actitud hacia el racismo (etnicismo incluido) como sistema de dominio de

grupo, y que se manifiesta tanto en cogniciones sociales (actitudes, ideologías) como en prácticas sociales sistemáticas de exclusión, interiorización o marginación, es distinta de la concepción sociológica común del racismo como ideología racista (Van Dijk, 2003A: 49).

Por lo tanto, el racismo es definido por van Dijk

a modo de sistema de una sociedad de predominio de grupo blanco, en detrimento de grupos o pueblos no europeos, que implementa prácticas negativas cotidianas generalizadas y que se sustenta en cogniciones sociales compartidas, sobre las diferencias raciales o étnicas del grupo “de fuera”, interpretadas por la sociedad y, a menudo, negativamente valoradas. (Van Dijk, 2003A: 50).

De acuerdo con van Dijk, esta modalidad blanca o europea del racismo puede denominarse “eurorracismo”, definido como

el poder (predominio) ejercido por los blancos y la consiguiente discriminación de las minorías. Este tipo de racismo integra actitudes e ideologías de apoyo, que se han desarrollado en un escenario histórico de esclavitud, de segregación y colonización, y en un contexto más actual de migraciones sur-norte de mano de obra y de refugiados. (Van Dijk, 2003A: 25).

Si bien, el enfoque global de van Dijk es integrador, puesto que tiene en cuenta tanto las ideologías que sustentan el racismo, como las prácticas cotidianas y su configuración como un sistema de dominación ejercido por un grupo, para los fines de este trabajo considero útil profundizar en enfoques que han dirigido la atención al análisis del racismo en sus expresiones durante la vida cotidiana. En esta dirección considero muy acertado el esquema teórico formulado por Essed (1991) para analizar el racismo cotidiano, en el sentido que sustenta la necesidad de estudiar la interrelación entre los aspectos macrosociales y microsociales del racismo. A partir de considerar que la realidad macrosocial esta compuesta de un agregado de micro situaciones, es decir, que los hechos macro sociales o estructuras son producidos en las interacciones. Desde este ángulo el sistema está siendo construido continuamente en la vida cotidiana, donde ocurre la interrelación entre ideas y prácticas del ser humano, bajo determinadas condiciones la resistencia o aceptación del individuo llevan a transformar o mantener las condiciones del sistema.

Esta autora considera que una definición de racismo debe reconocer las propiedades macro estructurales (culturales) del racismo tanto como las micro desigualdades que perpetúan el sistema y da un gran peso a la mutua interdependencia de las macro y micro dimensiones del racismo.

Desde un punto de vista macro, el racismo es un sistema estructural de desigualdades y un proceso histórico, ambos creados y recreados a través de prácticas rutinarias.

Sistema se refiere a la reproducción de relaciones sociales entre individuos y grupos organizados a partir de prácticas sociales regulares. Desde un punto de vista micro, las prácticas específicas, sean sus consecuencias intencionales o no, pueden ser evaluadas en términos de racismo únicamente cuando ellas sean consistentes con (nuestro conocimiento de) macroestructuras de desigualdad racial existentes en el sistema. En otras palabras, las estructuras de racismo no existen externamente a los agentes -ellas son construidas por agentes- pero las prácticas específicas son por definición racistas únicamente cuando ellas activan la desigualdad racial existente en el sistema (Essed 1991: 39).

Desde este enfoque se requiere un cambio de óptica que preste atención tanto al detalle como a los aspectos generales de análisis del racismo, por lo tanto la aproximación al problema debe ser interdisciplinaria involucrando distintos campos y paradigmas. Ahora, si bien un esquema de análisis útil de racismo debe incluir los fundamentos ideológicos estructurales en consonancia con las prácticas dominantes, el análisis de situaciones y contextos concretos de discriminación racial debe atender también a otras diferencias que inciden en la discriminación como son las diferencias de clase, de género, edad, etc.

Se puede asumir que los individuos están envueltos en forma diferenciada en la (re) producción del racismo cotidiano determinado de acuerdo con sus funciones y posiciones de género –y clase– en la sociedad. Estas diferencias son ampliamente determinadas por las relaciones de poder a nivel estructural y en las situaciones específicas. El grado de poder está determinado, entre otras cosas, por el número de personas afectadas por su ejercicio. (Essed 1991: 42)

2. LOS RACISMOS EN AMÉRICA LATINA

También van Dijk (2003) en un reciente trabajo hace una muy buena síntesis sobre los relativamente pocos trabajos que analizan el racismo en América Latina y que presento a continuación porque constituye una buena introducción al análisis sobre orden racial y racismo en Colombia.

El racismo en América Latina es heredero de las nociones del racismo europeo, quienes lo practican suelen ser de ascendencia europea o se auto atribuyen este origen. En este caso el rechazo no se dirige contra los “extranjeros” que se consideran “distintos”, en la historia colonial y más reciente de los países latinoamericanos fueron inicialmente los propios inmigrantes europeos quienes discriminaron a los habitantes indígenas, así como a los extranjeros de origen africano que fueron traídos como esclavos. Por eso se afirma que:

Los racismos latinoamericanos son sistemas de dominio étnico-racial cuyas raíces históricas se enclavan en el colonialismo europeo así como en su legitimación, es

decir, en la conquista, la explotación y el genocidio de los pueblos indígenas americanos y en la esclavitud de los africanos, idea incluida en el “colonialismo europeo”. (Van Dijk, 2003B: 99).

Debido a la compleja mezcla de razas (mestizaje) las estructuras de dominio étnico racial no está polarizado desde el grupo “blanco” al “no blanco”, sino que implica a personas clasificadas en toda una variedad de mezclas raciales a las que se atribuyen estatus y poder variable de acuerdo al contexto en el que se encuentren, la valoración más positiva es la del tono de piel más clara y rasgos físicos europeos. En la interacción cotidiana los individuos pueden actuar como víctimas o agentes del racismo según su posición en esta clasificación respecto al interlocutor o interlocutores con los que se encuentre. Es en este sentido estoy de acuerdo con la reflexión de van Dijk respecto a la forma que ha tomado el racismo en Latinoamérica:

Es posible que el racismo no tenga su origen en “razas” construidas de distintos modos sino en las percepciones sociales del color o del aspecto, así como en las diferencias étnicas como el lenguaje, la religión o las costumbres. (Van Dijk, 2003B: 112).

En síntesis el racismo en Latinoamérica se puede presentar de la siguiente manera:

Aunque sea una compleja variedad de prejuicios, discriminaciones, etnicismos o racismos, la tónica general prácticamente en todo el continente americano, es la existencia de grupos de gente de mayor apariencia europea que discrimina a los de menor apariencia europea. En este sentido, el racismo latinoamericano opera como una variante del racismo europeo [...] la ideología del racismo euroamericano tiende a asociar el hecho de ser blanco o de apariencia más (norte) europea con unas cualidades y unos valores más positivos, como la inteligencia, la habilidad, la educación, la belleza, la honradez, la amabilidad, etcétera. Por el contrario, un aspecto físico menos europeo se asocia con la fealdad, la pereza, la delincuencia, la irresponsabilidad, la incultura, la necedad, etcétera. (Van Dijk, 2003B: 100-101).

Los racismos actuales en Latinoamérica no son una débil tradición heredada legado de la dominación colonial o neocolonial: “Con algunas transformaciones en términos de virulencia, de expresión y de selección de las víctimas, se desarrolla en todos los países del Caribe y de Sudamérica. Su práctica cotidiana afecta a la existencia de millones de indígenas y de africanos latinoamericanos y conforma el orden social y político de muchos países del continente. Con otras causas, está en la raíz de la pobreza y la discriminación desde México hasta el Cono Sur”. (Van Dijk, 2003B: 111). Por lo tanto las variantes particulares del racismo representan una importante dimensión de la vida cotidiana y de la estructura social en América Latina. (Ibíd).

De otro lado, la discriminación racial en Latinoamérica interactúa con otros sistemas

mas de desigualdad social como la clase o las diferencias de género, de acuerdo con la situación concreta, la posición de clase o el género pueden contrarrestar la posición en la clasificación racial. Por ejemplo, la riqueza material puede hacer avanzar positivamente a una persona en jerarquía de la clasificación racial. Pero, como señala van Dijk (2003B: 101):

Este sistema de clasismo-racismo se combina estructuralmente con el sexismoy la dominación masculina; por tanto, la mayoría de los patrones de dominación mencionados, afectan especialmente a las mujeres.

Las diferencias de contexto local y regional, así como las variables relacionadas con la clase y el género llevan a que el racismo se traduzca en diversas modalidades de racismo, a eso se refiere van Dijk al utilizar la palabra “racismos” en plural cuando habla de Latinoamérica. Y se habla de racismo y no de etnicismo en el sentido que no se trata únicamente del aspecto cultural, el racismo en América Latina siempre tiene en cuenta el componente racial.

Como veremos en el siguiente numeral sobre el contexto colombiano, de acuerdo con van Dijk (2003B: 112), una de las características que el racismo latinoamericano comparte con el europeo es su asidua negación por parte de las élites blancas o mestizas tanto en el discurso político, como el académico y en la vida diaria, lo que explica la falta de estudios sistemáticos a nivel de cada país y la práctica inexistencia de ningún estudio general del racismo en Latinoamérica.

3. LA DISCRIMINACIÓN Y EL ORDEN RACIAL EN COLOMBIA

Considero que el análisis más concienzudo sobre la discriminación racial en Colombia es el realizado por Wade (1987, 1993 y 1997) para Medellín y el Urabá Chocoano, y que su interpretación del sistema racial colombiano puede ser utilizada con las particularidades específicas para analizar otros contextos regionales en Colombia. También son todavía vigentes los resultados de las investigaciones realizadas por Witten (1992) para el Litoral Pacífico del sur de Colombia y el norte del Ecuador realizadas en las décadas del sesenta y setenta del siglo pasado. De otro lado, los análisis realizados por De La Torre sobre el racismo contra los indígenas en Ecuador son coincidentes con los realizados para Colombia por Wade. Este numeral, por lo tanto, se basa en la síntesis de las principales conclusiones de los trabajos citados de estos investigadores.

El orden racial colombiano está basado en la contraposición y complementariedad entre mestizaje y discriminación, la idea del mestizaje como una identidad democratizadora e incluyente de toda la población tiene su contrapartida en la invisibilización de las minorías étnicas. El mestizaje aparentemente incluye a todos pero lleva implícito el

discurso jerárquico del blanqueamiento, “el cual hace notar la diferencia racial y cultural, valorizando lo blanco y menospreciando lo negro y lo indígena”. (Wade, 1993: 50)

Este orden racial tiene sus orígenes en la forma como se construyeron los discursos de identidad nacional en América Latina sobre la base del concepto de mestizaje y de los valores del colonialismo. Las ideas sobre el “blanqueamiento” están relacionadas con la ideología de progreso de los siglos XVIII y XIX, en la que desde una visión colonial los indígenas y negros eran considerados razas inferiores, el progreso y la modernidad estaban asociados con naciones de población blanca o con estrictas barreras entre blancos y no blancos como en Estados Unidos. Los políticos del siglo pasado en sus discursos crearon una imagen de los negros como brutos, perezosos, estúpidos e indolentes, mientras los indígenas eran vistos como resignados, indiferentes y reservados.

Las dificultades encontradas por los criollos frente al establecimiento de la república fueron adjudicadas al indio, donde este era mayoría y al negro, donde este había tomado su lugar, en palabras de Carrera (1977: 49):

Y el negro ya no sólo fue atraso y rémora, sino auténtico lastre que estorbaba el desarrollo de la sociedad y el advenimiento del orden republicano. No la esclavitud sino el negro [...] El objeto de preocupación fundamental no consistía en la incorporación a la sociedad “libre” de un contingente de esclavos, sino en la existencia y el crecimiento de un vasto sector de población no blanca que marchaba inexorablemente hacia el control de la sociedad.

Frente a la realidad de una mayoría de población mestiza, indígena y negra en América Latina las élites blancas promovieron la inmigración europea como medida para mejorar la “estirpe” y las cualidades morales propicias al progreso. El poco éxito tenido con las políticas migratorias en la mayoría de países y el obstáculo que representaba una mayoría de población mestiza, llevó a restar importancia en los discursos oficiales al determinismo biológico de las teorías raciales. Se consideró el mestizaje una identidad válida, pero el mayor énfasis en la educación y el medio ambiente, que revalorizó la mezcla racial, relegó a indígenas y negros a un pasado que representaba el atraso. (Wade, 1993:43-48)

Debido a la innegable realidad del mestizaje y de la presencia de negros e indígenas se elaboró un modelo de modernidad y progreso en el que se ensalzaba el carácter mestizo de la población, el ideal supremo era la supresión de lo negro y lo indígena en la mezcla de razas que conduciría al blanqueamiento de la población.

Aquí, entonces, vemos un aspecto de la coexistencia del mestizaje y la discriminación. El compromiso da como resultado la coexistencia de dos variantes en el tema nacionalista: por un lado la ideología democrática general de “todos somos mestizos”, donde radica la individualidad de la identidad latinoamericana; por otro lado, la ideología discriminatoria que señala que algunos mestizos son más claros

que otros, que prefiere el más blanco al más negro y que ve la consolidación de la nacionalidad en el proceso de blanqueamiento (Wade, 1993:42).

Por lo tanto, la posterior superación de las teorías raciales basadas en la biología no implicó que las ideas estereotipadas sobre indígenas y negros desaparecieran. Bajo el aparente discurso democratizador del mestizaje permanecieron soterradas las ideas sustentadoras de la discriminación racial, que negaron la identidad negra e indígena en la construcción de la imagen nacionalista.

Este tipo de discurso es populista y democrático, y encubre las minorías raciales en la visión de la identidad mestiza. Pero esta herencia de compromiso entre la originalidad de la identidad latinoamericana y las ideologías de progreso relacionadas con lo blanco, significa que detrás de este discurso democrático de lo mestizo, que oculta la diferencia, yace el discurso jerárquico del blanqueamiento, el cual hace notar la diferencia racial y cultural, valorizando lo blanco y menospreciando lo negro y lo indígena. Las ideas acerca de nacionalidad y mezcla de razas tienen entonces dos caras. Una, democrática, que encubre la diferencia, pretendiendo que esta no existe. La otra, jerárquica, que realza la diferencia para privilegiar lo blanco. (Wade, 1993:50).

Debido a que las imágenes estereotipadas de negros e indígenas fueron consideradas muy negativas para la construcción de la identidad nacional, se pasó de la condena abierta a negros e indígenas a simplemente invisibilizarlos de estos discursos populistas y democratizadores basados en la idealización del mestizaje. Iniciado el siglo XX, los indígenas fueron tímidamente defendidos en los discursos, mientras se silenció la presencia de los negros. Ya a mediados del siglo en Colombia se empezó a consolidar una imagen de la identidad nacional basada en un digno pasado indígena, mientras se pasó de evitar las descalificaciones explícitas sobre los negros en los discursos oficiales al silencio total sobre su existencia. Esto trae como consecuencia que, mientras las entidades dedicadas al estudio y/o promoción de la cultura nacional se centran en el indigenismo (por ejemplo el Instituto Nacional de Antropología y las facultades de antropología en las universidades), la cultura negra desaparece salvo algunas expresiones aceptadas dentro del folclor como parte de la cultura popular. Así mismo en las políticas gubernamentales desarrollistas y de carácter social también desaparece lo negro como cultura y como grupo social. Los negros, si bien están perjudicados por la situación de discriminación cotidiana y marginación social, no son interlocutores válidos en la aplicación de políticas de desarrollo, que no los considera, ni en las reivindicaciones de derechos, puesto que son excluidos explícitamente en los discursos.

En el orden racial colombiano existe un ideal inalcanzable de ser blanco y un racismo no admitido abiertamente, por ello no se habla nunca de los negros. La única identidad étnica que viene a ser reconocida es la indígena, la existencia de los negros como grupo

social o cultural es negada y sólo aparece para ser asociada con estereotipos negativos.

Retomando el análisis que hace Wade (1993:50):

Este silencio acerca de los negros no es simplemente –si acaso lo es– una renuencia a expresar puntos de vista racistas en público. La derogación de lo negro coexiste con las ideas acerca del mestizaje como un tema unificante en lo colombiano. Pero mientras que la variedad regional es reconocida y vista como un rico tapiz cultural, estas visiones de unidad son construidas en detrimento de las minorías étnicas y raciales existentes.

Los investigadores que se interesan sobre las poblaciones negras del Litoral Pacífico comprueban que sistemáticamente hay un vacío en los estudios que pretenden tener un alcance nacional. En los análisis sobre distintos aspectos de la historia nacional del siglo XX el Pacífico recurrentemente se encuentra ausente. Por ejemplo respecto a un hito de la historia reciente (década de los cincuenta) conocido como la época de la violencia:

Esta última casi nunca es registrada en los estudios de alcance nacional sobre el tema, pero siempre se menciona como dramática en los testimonios de los habitantes locales [...] Queda mucho por indagar en el campo político del Pacífico, que hasta ahora ha sido muy descuidado por los académicos, y al parecer confiscado por los representantes de la sociedad dominante (Hoffmann, 1997: 22).

Un ejemplo de lo que acabamos de exponer son los estudios y políticas sobre el campesinado en Colombia que hasta hace muy poco se negaba a incluir al Litoral Pacífico o a sus pobladores negros dentro de esta categorización. Las opiniones sobre el sentido de esta exclusión son divergentes entre los académicos. La investigadora Betty Ruth Lozano (1996), por ejemplo, considera que no incluir al Litoral Pacífico en un estudio que se propone una caracterización nacional respecto al sector agrario y el campesinado es el resultado de la invisibilización de la que hemos hablado antes:

Las importantes investigaciones de Magdalena León (1980), dan cuenta de la relación entre mujer y capitalismo agrario en cuatro regiones del país, seleccionadas con el propósito de ofrecer una caracterización de la estructura agraria nacional. La ausencia del Pacífico en este análisis, y en gran cantidad de análisis sobre el campesinado en Colombia, puede ser resultado de la dificultad para pensar la región como rural o agraria; pero, sobre todo, es el fruto de la invisibilidad de una región cuya relevancia para la economía, la política y la cultura nacionales es desconocida hasta por los investigadores sociales (Lozano, 1996: 182).

No obstante otros investigadores consideran que este hecho obedece a un deseo de los académicos de contrarrestar dicha invisibilización, veamos lo que opina otra investigadora sobre el hecho que los pobladores del Litoral Pacífico hasta hace muy poco no hayan sido caracterizados como campesinos:

Se puede explicar la reticencia de los académicos a usar la categoría de “campesi-

nos” por la voluntad de tomar distancia frente a la tradición andina e indígena que tradicionalmente se asocia a ésta, así como la de “particularizar” la situación de los pobladores negros con el fin de contrarrestar la “invisibilidad” del negro por parte de los políticos y las instancias gubernamentales como el Incora¹. Sin embargo, en el plano académico, estos elementos no bastan para soslayar una dimensión que los mismos habitantes negros reivindican al nombrarse “campesinos” y/o “agricultores”. (Hoffmann, 1997: 12).

Al hilo de lo que vengo exponiendo Urrea (1995A: 21) señalaba como, debido a las dificultades que ha tenido la cultura negra para ser reconocida oficialmente, sólo ha podido expresarse como comunidad a partir de la percepción de la discriminación racial, por lo que la negritud como valor étnico estaría soportada en el manejo de la apariencia física. Desde mi punto de vista quizá esta ha sido una forma de darle la vuelta a la ideología del blanqueamiento, veamos con más detalle como opera el doble sentido entre apariencia física y contenidos culturales que conlleva la discriminación.

En la ideología del blanqueamiento los tonos de piel más claro tienen un mayor valor, pero así mismo toda una serie de contenidos ideológicos asociados a la cultura europea y más recientemente a la norteamericana, como principales referentes de valor cultural. En contraposición se asocian una serie de estereotipos negativos a las personas con tono de piel más oscura, en dirección inversa las expresiones culturales de regiones donde predominan las poblaciones indígenas o negras son desvalorizadas. Se trata entonces de un orden racial que involucra tanto aspectos somáticos (fenotipo, tono de piel, etc.) como culturales. Se asocia a las personas con determinada apariencia física, contenidos culturales específicos, a los que se atribuyen valores positivos o negativos. Así hay un juego variable que va en un sentido o en otro, se atribuyen subjetivamente comportamientos, actitudes y formas de pensar negativas a las personas de piel más oscura, y se desvalorizan las expresiones culturales, actitudes, etc., que exteriorizan los grupos o personas negras o de piel más oscura, o con rasgos fenotípicos asociados al África occidental.

En relación a este imaginario Norman Witten, a partir del trabajo de investigación en el noroeste de Ecuador y el sur occidente de Colombia en los años sesenta y setenta del pasado siglo, hace la siguiente reflexión:

La mayoría de las personas que habitan los países de Ecuador y de Colombia, se consideran a sí mismas como gente de una descendencia racial mixta. Sin embargo, a pesar de esto, el concepto de color, se utiliza con frecuencia para distinguir posiciones de clase social, estatus o poder entre los individuos que se consideran –a sí mismos y a sus coterráneos– como parte de una mezcla racial. Dentro de esta estratificación está vigente la siguiente regla: los individuos de un estatus relativamente más alto,

¹ Instituto Colombiano de la Reforma Agraria.

son considerados relativamente más blancos. “Blanco” es el término más deseable que se usa para referirse a una persona que ocupa la cima de alguna jerarquía, pero el aspecto físico también juega un papel importante [...] La palabra “negro” no es un término general para aplicar a los que ocupan las posiciones más humildes dentro de la jerarquía; se usa para referirse a los atributos negativos que se asocian con los rasgos africano-occidentales.

Ya en 1934 el congresista colombiano de Guapi² y primer gobernador del Chocó, Sofonías Yacup, estudiioso y defensor de sus coterráneos negros, imbuido por la ideología del blanqueamiento, en sus reflexiones sobre las mejores medidas para llevar el progreso a la región proponía que

un desplazamiento de campesinos antioqueños³ robustos y emprendedores sería de importancia para colonizar y poblar el Litoral Pacífico, y cuando se extinguiera esta posibilidad [...] desarrollar una labor de atracción del extranjero sano que se incorpore a la nación como fuerza viva de esta (Yacup, 1976: 36).

Como señala De la Torre (1996: 84-85), para el caso ecuatoriano:

En el Ecuador, como en la mayoría de sociedades postcoloniales, las relaciones sociales cotidianas de discriminación racial recrean la historia de opresión colonial del país. El trauma de la conquista y la valoración de lo blanco europeo sobre lo indio y/o negro se lo vive como un constante sentimiento de vergüenza. Se aceptan los códigos raciales y racistas de la supremacía blanca. Se sobrevalora todo lo proveniente de Europa Occidental o Estados Unidos, que es considerado como mejor, civilizado y, sobre todo, blanco. A su vez, se descarta, odia y ridiculiza todo lo que recuerde a lo no blanco, esto es a lo “primitivo” negro o indio. Hay un miedo y vergüenza colectiva de los blanco-mestizos de ser asociado con los indios y/o negros.

No obstante los contenidos culturales asociados a la cultura occidental, valorizados como contenidos deseables de la cultura nacional del mestizaje, se pueden modificar y así algunos contenidos que antes tenían valor negativo son incluidos dentro de la cultura oficial. Por ejemplo, la música salsa que en los años setenta era considerada en los barrios populares de Cali despectivamente como “música de negros” se revalorizó cuando esta se difundió masivamente a partir del mercado norteamericano; la salsa se convirtió en la música emblemática de la Feria de Cali⁴ y en los carteles publicitarios del evento los bailarines, que inicialmente en la vida real eran en su mayoría negros, ya son de tez clara.

² Municipio del Litoral Pacífico del departamento del Cauca.

³ El estereotipo del hombre antioqueño es el de un descendiente de españoles blanco, emprendedor y hábil para el comercio.

Tenemos dentro de este orden racial tres conceptos fundamentales que parecen contradecirse unos a otros pero que forman parte de una misma lógica: el mestizaje, la discriminación y el blanqueamiento. El mestizaje como ideología de homogeneidad nacional difundida en los discursos oficiales democratizadores, la discriminación negada dentro de esta ideología de mestizaje, y el blanqueamiento como salida subrepticia pero implícitamente compartida por todos.

La ambigüedad de esta discriminación que se disfraza de aceptación condicional, y que en la experiencia cotidiana concreta no se sabe muy bien si obedece al color de la piel o a los comportamientos y contenidos culturales, lleva a que la estrategia del blanqueamiento tenga los dos sentidos: el blanqueamiento físico por la vía del matrimonio con personas de piel más clara a fin de que los hijos, probablemente con un menor grado de pigmentación, tengan mayor aceptación y encuentren mejores oportunidades; y el blanqueamiento sociocultural adoptando las actitudes y costumbres más valorizadas.

La jerarquía racial por lo tanto está configurada por las imágenes que entronizan en la cúspide a la población blanca de rasgos caucásicos, objetivo inalcanzable para la mayoría, a la que se ofrece la opción de hacer parte del mestizaje, cuya imagen ideal es la mezcla de indígena y blanco. Por debajo del mestizo de origen indígena se encuentran las restantes mezclas a las que se acepta condicionalmente. Las personas racialmente clasificadas como negras o indígenas son incluidas dentro del grupo de mestizos cuando adoptan la cultura nacional y se redimen con la educación o con el éxito económico, pero siempre están expuestos a las agresiones racistas. Si su deseo es integrarse y ser aceptado deben demostrar que no poseen las actitudes negativas que se asocian con lo negro y con lo indígena. En el penúltimo escalón de la gradación socio racial se encuentran las comunidades indígenas, y en el fondo los negros que mantienen sus costumbres tradicionales, especialmente los de regiones o localidades consideradas más primitivas o atrasadas, los que viven en zonas rurales aisladas como los de los valles interandinos, algunos de la Zona Atlántica y el Litoral Pacífico. La trampa del discurso igualitario del mestizaje está en la aceptación condicional de los negros e indígenas que está basada en la negación de su identidad.

Así, el miedo de los ecuatorianos a lo negro e indio del que hablaba De la Torre, actitud que también se encuentra entre los colombianos, se produce porque, como afirma este investigador respecto al Ecuador: “La mayoría de blanco-mestizos ecuatorianos no están seguros de cuan blancos son”. (De la Torre: 1996: 87) Lo cual los lleva a un odio a si mismos: “[...] en cada acto de violencia o de desprecio al ‘otro’ se están odiando

⁴ Celebración anual carnavalesca patrocinada por las élites empresariales y el gobierno de la ciudad.

a sí mismos". (Ibíd.). El peligro de ser siempre calificado como negro o indio, lleva a una actitud vigilante a quienes adoptan la vía del blanqueamiento, estos se convierten a su vez en agentes del racismo para aquellos que consideran con un estatus inferior al suyo. A este respecto, en Colombia Arboleda (1988:99) mostraba como los inmigrantes negros con mayor tiempo de residencia en Buenaventura y Cali se referían a los recién llegados como "chimpas", para destacar lo rustico de las costumbres que traían. Los inmigrantes con más antigüedad ostentaban ante los recién llegados su dominio sobre las costumbres urbanas más civilizadas.

Esto último se explica por el componente racial en el proceso histórico de poblamiento urbano en el Litoral Pacífico. A principios del siglo el poblamiento por parte de la población blanca en el Pacífico Sur se localizó en las ciudades, había una repartición espacial de los grupos en la cual los negros estaban en el campo, los indios en comunidades delimitadas y los blancos en las ciudades. Tumaco por lo tanto como "la ciudad" del sur fue y continua siendo identificada como un lugar de blancos, quienes conducen el desarrollo económico y establecen las relaciones con el resto del mundo (Hoffmann, 1997: 17). Por ello también en este contexto se puede aplicar la descripción de Wade (1993) sobre la migración de chocoanos hacia Medellín, en el sentido que por si mismo el proceso de migración es un proceso de blanqueamiento, pues el insertarse en la ciudad y aprender a desenvolverse en ella representa el acceso a la sociedad mayoritaria. Así desde el punto de vista étnico, existen términos equivalentes en cada núcleo urbano del Litoral Pacífico que designan la oposición ciudad-zona rural: en Tumaco se habla de la "gente del campo", en Guapi de "los rióseños", en Buenaventura de los "chimpas" o "carabines" y en Quibdó de "la gente de los poblados", para referirse a la gente que habita en las zonas ribereñas. (Vanín, 1996: 55). Debido a la ambigüedad del estatus de la persona blanqueada, sobre todo si sus rasgos fenotípicos le delatan, esta se ve abocada a reafirmar constantemente su nuevo estatus en detrimento de la solidaridad y cohesión de su grupo de origen étnico o racial.

Las jerarquías raciales por lo tanto no son estáticas, se juega con una serie de variables que pueden ir desde los discursos que provienen de las antiguas y nuevas metrópolis coloniales revalorizando determinados contenidos culturales, o desde las propias élites nacionales, que en sus juegos de poder consideran importante centrar su atención en determinadas regiones, por ejemplo, los discursos ambientalistas sobre las selvas y las comunidades indígenas y negras o el interés por la cuenca internacional del Pacífico para el caso que nos ocupa. Desde el propio ángulo de los sectores estigmatizados los nuevos movimientos de reivindicación de su identidad étnica o los procesos de blanqueamiento y adopción de las pautas socioculturales dominantes también tienen su efecto en la modificación de las jerarquías raciales. Así mismo los procesos migratorios

de las zonas con mayoría de población negra hacia las grandes ciudades, que cambian la proporción de los distintos grupos de población; la recreación o reelaboración de costumbres e identidades, que visibilizan no sólo físicamente sino simbólicamente a la población afrocolombiana; son factores en juego en el nuevo contexto, que según su correlación lleva a los individuos a la estrategia del blanqueamiento dentro de la contradicción mestizaje-discriminación o a la reivindicación y revalorización de su identidad étnica.

4. DEL RACISMO INSTITUCIONAL AL RACISMO COTIDIANO

Teniendo en cuenta el análisis precedente sobre el racismo en Colombia, en especial lo planteado por Wade (1997) se podría afirmar que hay una especie de geografía o de regionalización que acompaña a la discriminación racial y/o étnica. Las regiones habitadas por los grupos étnicos en Colombia son las que tienen las mayores deficiencias en los servicios sociales del Estado y carecen de infraestructuras de transporte y productivas, entre otras cosas porque se les asignan menores niveles de transferencia de recursos del presupuesto nacional. Estas regiones están expuestas a procesos extractivistas de sus recursos naturales, y esto debido en parte a que no hay un pleno reconocimiento de la propiedad de los suelos a indígenas y negros. Esta situación es muy clara en el caso de las zonas habitadas por la población negra, las zonas donde predomina población negra son regiones ignoradas por el Estado del bienestar.

Esto es lo que se conoce como racismo institucional, es decir, las desigualdades que se generan desde el aparato del Estado y desde instancias colectivas. Si bien, en Colombia no hay legislación ni procedimientos públicos que reglamenten explícitamente la discriminación contra ningún grupo étnico o racial se puede afirmar que existe racismo institucional en el sentido que el funcionamiento de los entes gubernamentales contribuye a ahondar las desigualdades sociales vinculadas con la discriminación racial. Este mal funcionamiento de los organismos estatales en detrimento de unos grupos de población respecto a otros, esta relacionado con la invisibilidad política y social de los grupos discriminados, en el caso de la población negra esto ocurre tanto en los discursos oficiales, como en su participación efectiva en las instituciones, tal como se ha sustentado antes.

Pero, para el análisis que quiero realizar en este trabajo no sólo es importante tener en cuenta los aspectos estructurales del racismo, sino también como se construyen en el día a día las barreras del racismo y la interrelación entre estos dos niveles. Si bien, como plantea 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 el funcionamiento del racismo también es necesario atender a la visión micro social. En este sentido encuentro válido el esquema analítico propuesto por Essed al considerar el racismo simultáneamente como estructura y como proceso:

Por consiguiente, el racismo es una estructura porque la dominación étnica y racial existe en, y es reproducida por el sistema a través de la formulación y aplicación de reglas, leyes y regulaciones y a través del acceso y reparto de los recursos. Finalmente el racismo es un proceso porque las estructuras y las ideologías no existen por fuera de las prácticas cotidianas a través de las cuales ellas son creadas y ratificadas. Estas prácticas se adaptan y al mismo tiempo contribuyen al cambio de las condiciones sociales, económicas y políticas en la sociedad. (Essed 1991: 43-44).

La distinción entre los aspectos globales del racismo, que se puede denominar racismo institucional, y la visión micro del racismo, o su aspecto interaccional en la vida cotidiana, ha sido descrita por autores como Wade (1987) con los conceptos de discriminación indirecta y discriminación directa. Aunque considero útil estos conceptos, y los seguiré utilizando para describir los dos campos de análisis, estoy de acuerdo con la crítica que hace Essed (1991) al concepto de discriminación directa, dado que el racismo en su expresión cotidiana se caracteriza precisamente por su apariencia de normalidad, por su carácter subrepticio. Aunque los actos racistas ocurren a la luz del día, pasan desapercibidos y ocultos precisamente porque se consideran normales para la mayoría que niega el racismo. Como señala Essed:

Cuando [...] el racismo es transmitido en prácticas rutinarias consideradas “normales”, al menos por el grupo dominante, esto puede significar que el racismo frecuentemente no es reconocido, no es confesado (menos aún problematizado) por el grupo dominante. Para desenmascarar el racismo en el sistema debemos analizar significados ambiguos, descubrir cuestiones generalmente corrientes y ocultas que son vistas como normales y aceptables (Essed, 1991: 10).

En el caso colombiano el racismo institucional o indirecto se produce cuando determinadas regiones habitadas por los grupos étnicos tienen un tratamiento diferencial por parte del Estado en cuanto a los servicios públicos, infraestructura de transporte y servicios sociales. Pero de otro lado el racismo se expresa en la interacción cotidiana cuando una persona es rechazada abierta o sutilmente en muy diversas situaciones por su origen étnico o por su apariencia personal.

El racismo institucional es expresado, en este caso, en las carencias que sufren determinadas regiones por la acción u omisión del Estado. Me refiero aquí a las deficiencias en el acceso a ciertos servicios públicos e infraestructuras, en este sentido la discriminación

no es contra una persona en concreto, sino colectiva frente a los habitantes de determinadas regiones que cuentan menos en la escala de poder nacional y prestigio, lo cual está relacionado con la identificación o adscripción racial de las regiones.

Por contraste, el racismo cotidiano, racismo social o discriminación directa se refiere a los actos de discriminación, en la interacción individual, de la que son víctimas las personas clasificadas socioracialmente como inferiores. En este caso se trata de la práctica social dominante en la vida cotidiana que tiende a ser negada, pero no por menos invisible es menos eficaz en sus efectos.

Para entender mejor la interrelación entre estos dos niveles de análisis en el contexto colombiano veamos la descripción que hace Wade respecto a los resultados de la migración de antioqueños⁵ y costeños⁶ hacia el Urabá chocoano. Estamos hablando de dos regiones consideradas más blancas, Antioquia y la Costa Atlántica, en relación al departamento que a nivel nacional es identificado como el departamento negro del país, el Chocó. Según Wade, en poco tiempo los antioqueños se habían apoderado de la ganadería y el comercio, y además ocupaban la parroquia y los cargos directivos de las entidades gubernamentales de nivel regional y nacional:

Basta con decir que la estratificación económica-étnica que existe se debe fundamentalmente a los diferentes grados de experiencia que ha tenido cada grupo en los campos del comercio, la agricultura y la ganadería, a sus diferentes actitudes hacia estas actividades y a los recursos económicos con los que cuentan. Sin embargo es conveniente señalar que la discriminación racial también desempeña un papel importante en el proceso de estratificación económica-étnica. En efecto, los antioqueños discriminan de forma directa a los chocoanos, restringiendo el acceso de éstos a oportunidades tales como el crédito, la ayuda y la cooperación que están más dispuestos a brindar a sus paisanos antioqueños, pero lo más determinante es el hecho de que la discriminación racial indirecta ha tenido un impacto acumulativo a lo largo de la historia del Chocó. Como región, el Chocó siempre ha sido explotada en forma de enclave por la sociedad mayor que monopoliza las actividades que le interesan: la extracción del oro, el comercio y la ganadería en unas pocas regiones. El resto del departamento ha sido relegado a los negros que viven olvidados y desamparados por el Estado y aislados de los beneficios del desarrollo que centraliza la sociedad mayor; por lo tanto cuando la población chocoana se enfrenta a los antioqueños en una competencia económica se encuentra en posición desfavorable, pues la historia de discriminación contra ella le ha negado la posibilidad de contar con los recursos,

⁵ Se podría decir que en el imaginario colombiano los antioqueños representan a la sociedad blanca por excelencia, frecuentemente se alude a sus orígenes españoles.

⁶ Cuando se habla en Colombia de “costeños” se hace referencia a la población de la Costa Atlántica, que es considerada fenotípica y culturalmente como negra, pero menos negra que la Costa Pacífica.

la experiencia y la capacidad de los antioqueños. (Wade, 1987:99).

Este mismo proceso ya había sido descrito por Witten (1992: 215-235) en el Litoral Pacífico ecuatoriano para la ciudad de San Lorenzo a finales de la década de los sesenta en el siglo XX. La colonización ecuatoriana de la zona de bosques tropicales en el Pacífico en poco tiempo cambió el panorama socioracial que antes protagonizaban los afroecuatorianos, poniendo en cabeza de las actividades más productivas a los serranos. Es lo que este investigador denominó “privación sociopolítica de la gente negra” como un proceso concomitante del desarrollo económico. El proceso que se veía venir para esta región fue sintetizado de esta forma:

Los datos de Esmeraldas, Limones, Tumaco, y Buenaventura indicaban que la gente abarcada por el estereotipo “negro” entre los blancos y mestizos, había sido excluida de la participación directa en las decisiones fundamentales que afectaban sus oportunidades en la vida. En cada pueblo urbanizado, los centros de la administración y de comercio eran ocupados casi exclusivamente por blancos, mestizos y mulatos. (Ibid: 213).

Para el caso de Colombia, el modelo extractivo a lo largo del siglo XX en el Litoral Pacífico, que según los mercados internacionales en cada momento se decanta por un determinado producto, propicia el desarrollo de una clase negociante regional blanca y muchas veces de origen extranjero, que reside en los centros urbanos más grandes de la región, y beneficia especialmente sus puertos de embarque hacia el exterior: Buenaventura y Tumaco. (Hoffmann, 1997:19). Aquí encontramos las causas de la discriminación indirecta o racismo institucional, en la ausencia de poder de los pobladores negros:

Al fomentar las actividades de extracción a gran escala, los negociantes blancos dan las pautas para la integración de los habitantes negros en las redes laborales y comerciales que ellos controlan, inaugurando o fortaleciendo así las relaciones clientelares que se expresan luego en términos políticos. (Hoffmann, 1997:19).

Por ejemplo, en Tumaco, al igual que en algunas zonas del Chocó, la colonización de los antioqueños o *paisas* ya está consolidada, de acuerdo con información recogida por Escobar (1996: 19) el registro mercantil de la Cámara de Comercio de Tumaco pone en evidencia que los *paisas* ya dominan el comercio del puerto y se extienden cada vez más a otras partes de la región, sus grandes capitales se han apropiado del suelo cultivable en la zona de carretera y bajamar.

Los ejemplos citados muestran la importancia de la interrelación de estos dos niveles en la realidad del racismo, y la necesidad de descender desde el análisis del nivel macro de las consecuencias del racismo al estudio de los mecanismos y formas como se reproduce y consolida el racismo en la interacción cotidiana. En esta dirección Essed

(1991: 46) explica esta interrelación así:

la relación entre la ideología racista y las prácticas racistas están determinadas por el contexto histórico, material y político y por el grado en el cual las ideologías han permeado las cogniciones de los agentes. Cuando los agentes son socializados con y sistemáticamente expuestos a representaciones que justifican la dominación blanca, y cuando estas nociones son (ignoradas) aceptadas como “normales”, los agentes actuarán en consonancia, creando y reproduciendo de este modo formas similares de racismo adaptadas a las necesidades, intereses o situaciones específicas.

Dentro de las políticas de desarrollo para el Litoral Pacífico colombiano, promovidas por los centros de poder situados en el interior del país, la población negra fue vista simplemente como fuerza de trabajo disponible para explotar los recursos presentes en el territorio. Por lo tanto, como afirma Hoffmann (1997: 23) fue una región que se instrumentó sin la participación de la mayoría de los habitantes, se consideró al Pacífico como un espacio “vacío” de actores y poderes, un espacio- medio de producción o más bien de extracción, todavía no apropiado y “libre” para las inversiones. En conclusión: “En el Pacífico, los negros no existieron como interlocutores, ni se les reconoció institución capaz de protagonizar el desarrollo regional, y menos aún objetivos y medios propios para lograrlo” (Hoffmann, 1997: 24). Por tanto, la discriminación indirecta contra las poblaciones negras se ha basado en la ausencia de canales de representación política que defendiera sus derechos, canales que apenas hasta hace muy poco empiezan a abrirse. Como señala Peter Wade:

Las estructuras racistas consisten en la concentración mayoritaria de la riqueza y los recursos económicos en manos de gentes no negras. Por eso los negros tienen que relacionarse y depender de gente no negra para mejorar su situación y ascender en la escala social. La cultura racista se manifiesta en un desprecio de la cultura negra y del ser negro (1993: 27).

Si bien, como aclara Essed (1991: 46), el análisis de la relación entre las estructuras sociohistóricas e ideológicas y la actuación individual de los agentes, muestra que existen unos constreñimientos estructurales de la actuación de los seres humanos, también dentro de ciertos límites específicos ellos pueden elegir como actuar. Aceptan sin críticas la realidad o toman responsabilidad en el problema del racismo. No obstante, el racismo opera de manera que los propios agentes de dominación no están preparados para problematizar su propia actuación, puesto que el entorno permanentemente le proporciona imágenes y argumentos que justifican su proceder. Además, la actuación en este marco garantiza a los agentes del racismo ventajas materiales y simbólicas respecto a quienes se encuentran por debajo en la clasificación racial. Como cita De la Torre respecto al contexto de discriminación de las antiguas colonias españolas:

“La blancura, por lo tanto funciona como un tipo de capital simbólico que da poder a quienes lo poseen para realizar intercambios ventajosos en toda una serie de ámbitos simbólicos y materiales” (Lancaster, 1992, citado por De la Torre, 1996: 86).

De esta forma todos los pequeños actos discriminatorios de la vida cotidiana contra los negros, que constituyen la discriminación directa, por su carácter sistemático y generalizado se transforman en el bloqueo del acceso de las personas clasificadas como negras a los mecanismos de poder, y en el transcurso del tiempo se traducen en la discriminación indirecta o consolidación del racismo institucional a través de las políticas gubernamentales que benefician más a unas regiones que a otras, a unas zonas de la ciudad que a otras, o legislan a favor de determinado grupo de personas y no tiene en cuenta las condiciones particulares de otras. El bloqueo del acceso de los negros a las redes sociales vinculadas al poder socioeconómico y político que produce el racismo cotidiano, lleva a una falta de representación colectiva y por lo tanto a una incidencia nula en las políticas del gobierno, la base sobre la que se sustenta el racismo institucional.

De esta forma podemos entender como se expresa el racismo en las grandes ciudades colombianas. Por ejemplo, la falta de oportunidades laborales de la población afrocolombiana inmigrante en las grandes ciudades, situación de desventaja que está muy relacionada con los menores niveles educativos de estas personas como efecto de la discriminación indirecta debido a que provienen de regiones con escasas infraestructuras educativas. Si bien la discriminación cotidiana y sutil relacionada con el color de la piel también tiene un grado significativo de incidencia, ambos tipos de discriminación tienen su efecto impunemente, sin violar abiertamente las leyes laborales. Así mismo, la discriminación en las ciudades se expresa en la distribución de las poblaciones negras en el tejido urbano: se encuentran viviendo en los barrios más pobres, sin servicios públicos, ni sociales, peor comunicados, etc. La negación de la entrada a las redes sociales que permiten acceder a los recursos que ofrece la ciudad, no les da otra salida que valerse de su propio grupo y concentrarse en las zonas más precarias de la ciudad, de esta forma en el contexto urbano la discriminación como acto individual y cotidiano también se transforma en una discriminación con efectos colectivos e institucionales, que no tiene otro efecto que la negación de sus derechos como ciudadanos. (Urrea: 1997B, Barbary et al: 2000 y Wade, 1993 y 1997).

Por lo tanto, el contraste entre los niveles macro y micro de las expresiones del racismo permite realzar lo insidioso de la discriminación tanto en lo colectivo como en lo individual, pues debajo de lo inofensivo o la ausencia de mala intención respecto a las normas igualitarias aplicadas a todos, y el racismo cotidiano que socialmente es aceptado, se ha dejado sin armas para defenderse de algo que no existe a las victimas

individuales y colectivas.

5. LAS COMUNIDADES NEGRAS Y LOS ESTUDIOS SOBRE NEGRITUDES EN COLOMBIA

Hace poco más de dos décadas se empezó a hablar del componente afrocolombiano de la cultura colombiana a pesar de que las estadísticas oficiales reconocen que la población negra y mulata podría alcanzar un 25% respecto a la población total del país.

En 1976 se celebró en la ciudad de Cali el primer Congreso de Cultura Negra de las Américas, coincidiendo con el surgimiento de una conciencia de identidad étnica, cultural e histórica de las mujeres y hombres negros de Colombia que les ha llevado al reclamo de sus derechos sociales y políticos y a la afirmación de su identidad cultural.

En la década de los ochenta se conformaron organizaciones como el Movimiento Nacional Cimarrón, cuyo propósito era el de “[...] rescatar, realzar y desarrollar la identidad étnica, cultural e histórica de las comunidades negras colombianas” (Mosquera, 1985). A partir del surgimiento de diversas organizaciones reivindicativas de la identidad y los derechos de las poblaciones negras y del proceso de descentralización política y administrativa, las comunidades negras han venido ampliando su espacio de participación política, con otro logro importante en 1992 cuando, junto con representantes de los grupos indígenas, participaron como parte de las minorías étnicas en la redacción de la nueva constitución nacional. Este proceso desembocó en la promulgación de la Ley 70 de 1993 que puso en marcha el reconocimiento de la propiedad comunal en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico a las comunidades negras que desde hacía más de tres siglos habitaban la región como población mayoritaria en territorios que hasta ese momento se seguían considerando baldíos. Si bien las poblaciones afrocolombianas tienen una presencia importantísima, no sólo en esta región periférica del país, sino también en las zonas rurales y las grandes ciudades de la Costa Atlántica, así como en las zonas campesinas al interior del suroccidente colombiano y en la ciudad de Cali, la Ley 70 representa el inicio de una reivindicación para todas las comunidades negras del país porque por primera vez el Estado colombiano reconoce la existencia de una identidad étnica negra.

Los primeros antecedentes sobre las poblaciones negras en Colombia aparecen en las investigaciones historiográficas centradas en la esclavitud y las luchas de independencia entre los que se destacan los trabajos de Jaramillo (1963, 1969, 1987), Palacios (1978), Colmenares (1975, 1979), Barona (1986), coincidiendo con otras investigaciones que se estaban realizando en otras zonas de América Latina como El Caribe y Brasil. La imagen sumisa o pasiva de los hombres y mujeres negros durante el período de la esclavitud y las luchas de independencia de las colonias americanas ha cambiado. Numerosos trabajos historiográficos han desvelado la diversidad, frecuencia y extensión de las

expresiones de rechazo y resistencia frente a la esclavitud, cuya forma extrema alcanzó la fuga o cimarronaje y posterior constitución de verdaderas guerrillas que pusieron en jaque frecuentemente al gobierno colonial (Price, 1981). También se ha sacado a la luz el papel decisivo de la posición adoptada por las poblaciones negras, fueran esclavas, libertas o cimarronas, en las guerras libradas por el dominio del territorio, bien fuera entre dos potencias coloniales, o entre la metrópoli y los colonos durante las guerras de independencia. (Carrera, 1977). En el caso colombiano se ha demostrado en las investigaciones, como la creación de la nueva república se dio con el apoyo de guerrillas negras compuestas por cimarrones, esclavos y libertos (Zuluaga 1984 y 1986, Zuluaga y Romero, 1993; Mosquera, J. 1993; Almario y Castillo, 1996). Sin embargo, su participación no consiguió la abolición de la esclavitud, lo cual se obtuvo después de cuatro décadas de luchas y levantamientos de las guerrillas de cimarrones, con la Ley 21 de 1851. Como señalan Zuluaga y Romero respecto a ese momento histórico:

Parece que allí culmina la historia del negro como ser supeditado en Colombia. Sin embargo, sólo adquiere la libertad jurídica y la igualdad ante la ley. Ahora no se hablará del negro como una clase social, como una casta. De allí en adelante se hablará de ciudadanos, de segunda a tercera categoría, y continuarán, por diferentes mecanismos, adscritos a regiones y oficios que en el nuevo panorama son marginados o desdeñados (Zuluaga y Romero, 1993: 27).

En otras disciplinas de las ciencias sociales como la antropología, una primera corriente de investigadores, cuyos representantes más sobresalientes son Friedemann y Arocha (1986), se ha hecho un gran énfasis en la investigación de pervivencias de la cultura africana en las comunidades negras de hoy, siguiendo las pautas propuestas para los estudios de los grupo negros por Tomas Price (1954) basadas en las tesis de Melville Herskovits, Robert Redfield y Ralph Linton sobre el concepto de aculturación y otros como reinterpretación y supervivencias. Para estos investigadores colombianos se debe cambiar la imagen del esclavo africano que llega únicamente como fuerza de trabajo a América sin tener en cuenta su legado cultural. Según Nina de Friedemann (1988): “Sostener que al pisar las costas americanas el africano dejó atrás sus dioses, sus sueños, o los cuentos de los abuelos, se ha tornado imposible”.

Las investigaciones en el campo de la historia mostraron que en Colombia debido a las características del comercio esclavista llegaron de África personas muy jóvenes y de muy diversa procedencia. Este hecho no permitió la reagrupación de esclavos de los mismos orígenes, ni la recreación de prácticas culturales comunes. En la actualidad no es posible identificar supervivencias de prácticas culturales claramente relacionadas con orígenes africanos de culturas específicas. La dificultad en la identificación de estas supervivencias lleva Friedemann y Arocha a elaborar el concepto de *huellas de africanía*

para describir el trasfondo de las prácticas culturales de las poblaciones negras de hoy en Colombia. No obstante, para resaltar este origen histórico de las poblaciones negras en Colombia desde el ámbito académico se acuñó el término afrocolombiano/a, que hoy es utilizado comúnmente para referirse a las personas o poblaciones descendientes de estos habitantes que vinieron del continente africano.

El trabajo de esta corriente de investigadores fue importante en el sentido de visibilizar la cultura afrocolombiana en el panorama académico, y para que la negritud fuera aceptada como un campo de estudio legítimo dentro de la antropología, que hasta ese momento se había centrado en el estudio de las culturas indígenas. Este esfuerzo sirvió también para el reconocimiento de la contribución de los afrocolombianos a la cultura nacional. No obstante, otros investigadores, si bien valoran este avance respecto al estudio de las poblaciones negras en Colombia, aportan nuevos puntos de vista en los que se advierte sobre el peligro de esencializar la identidad de los negros. Peter Wade en su trabajo sobre los chocoanos en Medellín, (1993:19-20) hace alusión a la responsabilidad política que tienen los académicos respecto al movimiento negro y el peligro que se considere como válida una única manera de ser negro, como esto podría llevar a la búsqueda de esencialismos y purezas que no existen y que serían muy negativas para las reivindicaciones de esta población. Fernando Urrea en las conclusiones al seminario sobre la presencia de las culturas negras en la ciudad de Cali (1995C) exponía a los asistentes como los jóvenes han adoptado el “rap” como un estilo musical que los identifica ilustrando que las identidades étnicas son cambiantes y están vivas, pues estos jóvenes no se sentían identificados con el currulao o la salsa, ritmos con los que hasta hace poco se identificaba a los pobladores negros de la ciudad y del Litoral Pacífico. Urrea y el grupo de investigadores que a finales de los noventa realizó una amplia investigación sobre la migración de poblaciones afrocolombianas a Cali se propusieron la *deconstrucción* de las representaciones esencialistas (Agier, 2000:2), para privilegiar en su lugar el análisis de los contextos sociohistóricos regionales y nacionales en los procesos recientes de modernización-modernidad, evitando el recurso a explicaciones culturalistas sobre la población negra-mulata en la sociedad colombiana.

A este respecto bien vale la pena traer a colación las reflexiones hechas por René Depestre respecto al concepto de negritud surgido en los años treinta entre los intelectuales francoparlantes del África y de las Antillas en París. Depestre (1977:338-341) considera que el concepto de negritud tuvo valor en su momento pero es necesario decirle adiós a la negritud, puesto que lo negro como algo particular y exótico lleva a que se niegue su presencia viva en las culturas del nuevo mundo. Buscar lo africano como una excepción en el telón de fondo de una cultura de corte europeo, ya sea anglo, latina, franco, lusitana, es negar dos realidades: de una parte que las sociedades del nuevo mundo son una nueva creación, una amalgama, no hay tal cultura europea; de otra, que en tal amalgama muchas de las tradiciones, supervivencias y rezagos de lo

africano han permeado a todos los grupos étnicos, llegando a formar parte de la cultura nacional, por lo tanto lo africano no es una particularidad de los grupos negros. De acuerdo con Moreno (1977:33): “Más que perseguir las huellas del África, hay que ver como grupos sociales africanos, europeos, asiáticos e indoamericanos, bajo fuerzas económicas concretas, crearon sociedades diversas de sus formas componentes”.

Por lo tanto, la negritud puede llegar a convertirse en una forma neocolonial de discriminación racial en el ámbito académico al excluir al otro de la pertenencia a un trasfondo cultural mayor construido recíprocamente por todos. Por ello se considera oportuna la propuesta, respecto al contexto colombiano, que invita a *deconstruir* las nociones esencialistas de la identidad negra. Se debe abandonar la idea que el negro encerrado en el concepto de “comunidad negra” de “afrocolombiano”, etc., tiene conductas extrañas y diferentes a las de la población blanca-mestiza como resultado de su origen “africano”, cuando en muchos casos se trata de la simple reelaboración de una herencia española o indígena para adaptarla al medio y a las condiciones de discriminación que ha debido enfrentar. Tal como señala Wade para el Litoral Pacífico colombiano, “la ingeniosidad no es una ‘orientacion cognoscitiva africana’, es una capacidad humana que se desarrolla plenamente en el tipo de circunstancias adversas que los negros siempre han tenido que soportar en la Región Pacífica”. (Wade, 1997: 19).

6. CONCLUSIONES

El concepto de raza surgió en Europa en los siglos XVII y XVIII de forma paralela al desarrollo de las ciencias naturales y en un contexto socio histórico de colonización y esclavitud sirvió como ideología legitimadora de este orden social. 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. La desvalorización de raza como concepto científico en la época más reciente sin embargo no ha evitado que en su lugar aparezcan otros argumentos desde el ámbito político para seguir sustentando la discriminación hacia las personas de poblaciones consideradas no europeas, en lo que se conoce como nuevo racismo. El nuevo racismo da mayor importancia a las diferencias culturales que a las diferencias fenotípicas. El racismo en su expresión actual es definido como un sistema de dominación de grupo que se considera blanco, sobre grupos o pueblos clasificados como no blancos, 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. Estas prácticas contribuyen a desarrollar y mantener la dominación sobre los grupos no blancos.

Para analizar el racismo en un contexto concreto se debe prestar atención tanto a sus fundamentos ideológicos estructurales como a las prácticas cotidianas que perpetúan y desarrollan el sistema, por lo tanto se debe atender a los aspectos globales como a los microsociales y a su interrelación. En el análisis micro se deben tener en cuenta otras diferencias que inciden en la discriminación como son las de clase, género, edad, etc. El racismo en América Latina también surge en el colonialismo europeo y en la esclavitud y se alimenta de las mismas ideas originarias. 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. El racismo en América Latina es una dimensión muy importante de la estructura social y política que condiciona la vida cotidiana y el bienestar de millones de indígenas y afrolatinoamericanos. El orden racial colombiano está sustentado sobre tres ideas fundamentales: el mestizaje, la discriminación y el blanqueamiento. 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, por debajo de las cuales se encuentra en orden descendente el mestizo de origen indígena y las restantes mezclas raciales, en el penúltimo escalón de la gradación socio racial se encuentran las comunidades indígenas y, en el fondo, los negros que mantienen sus costumbres ancestrales.

Las personas racialmente clasificadas como negras o indígenas son aceptadas condicionalmente a la adopción de los valores de la cultura nacional, pero siempre estarán expuestas a las agresiones racistas sutiles o explícitas. La imagen fenotípica ideal del mestizaje es la mezcla de indígena y blanco, aquellos que no tienen la fortuna de poseer estas características deben demostrar que no comparten las actitudes negativas que se atribuyen a lo negro y lo indígena. Por lo tanto la ideología del mestizaje se basa en la negación de las identidades étnicas.

En Colombia el racismo institucional significa que determinadas regiones habitadas por los grupos étnicos han tenido históricamente un tratamiento diferencial por parte del Estado. Estas regiones se encuentran en desventaja frente a otras en cuanto a los servicios públicos, infraestructura de transporte y servicios sociales y en general el

acceso a los derechos que tienen sus habitantes como ciudadanos. La discriminación se expresa de forma directa con las actitudes individuales de racismo en la interacción cotidiana. Estas actitudes se dirigen contra aquellos que son rechazados abierta o sutilmente por su origen étnico o por su apariencia personal. El racismo cotidiano tiene como efecto la ausencia de acceso por parte del grupo discriminado a las redes de poder sociopolítico y económico. Por lo tanto el colectivo o población discriminada no tiene incidencia como grupo de poder en las políticas gubernamentales, lo que se traduce a largo plazo en regulaciones, normas, en la asignación inequitativa de la riqueza y oportunidades de desarrollo respecto a estos grupos, es decir, el racismo institucional.

V. ORGANIZACIÓN FAMILIAR Y RELACIONES DE GÉNERO DE LAS POBLACIONES AFROCOLOMBIANAS

Este capítulo tiene como propósito analizar el tipo de organización familiar predominante en las poblaciones negras del Litoral Pacífico y las relaciones de género dentro de ese orden familiar tan distinto respecto a la Zona Andina. Se trata de entender los roles respectivos asignados a la mujer y al hombre en la sociedad campesina negra del Litoral Pacífico, para lo que es fundamental conocer el papel que juega la familia extensa y el parentesco como estrategias de adaptación económica. Todo ello con el fin de contextualizar la organización social y el sistema de género de referencia de las mujeres objeto de este trabajo. La discusión sobre la familia negra en Colombia ha sido un tema al que los académicos colombianos han dado gran importancia y que para los fines de esta investigación es fundamental, pues el componente de género, es una de las directrices de análisis de los datos.

Me interesa sobre todo mostrar como entre las poblaciones negras del Litoral Pacífico predomina un modelo de familia distinto al que impone el orden patriarcal de raíces católicas en el interior del país. El modelo de familia extensa de las poblaciones negras 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 socio cultural dirigida a la extensión de la parentela con la circulación del hombre y la consolidación de la figura de la madre como eje de referencia del grupo de parentesco. Se muestra en el análisis que este tipo de familia obedece históricamente a estrategias de adaptación de las poblaciones negras en Colombia a los constreñimientos socioeconómicos y políticos a que fueron sometidas desde su llegada como esclavos y a la posterior relegación social y política de que fueron objeto después del proceso de manumisión de la esclavitud. Este modelo de familia sigue estando presente como estrategia de adaptación en el contexto de las grandes ciudades como Cali.

Es importante aclarar que el hacer generalizaciones para todo el Litoral Pacífico o para todas las comunidades negras sobre el funcionamiento de instituciones como la familia es arriesgado. En algunos trabajos se ha cometido el error de generalizar a todas las poblaciones negras las conclusiones de determinados estudios sobre la familia sólo válidos en comunidades muy precisas. No obstante, teniendo las debidas precauciones, es posible identificar la configuración de un modelo de organización familiar en el Litoral Pacífico que se expresa con particularismos en las diversas localidades.

1. LA DÉBIL PRESENCIA DE LA IGLESIA CATÓLICA

En Colombia, la sociedad mayoritaria blanca-mestiza se rige por la ética judeo-cristiana impuesta por la Iglesia Católica. Partiendo de esta premisa la mujer ocupa un lugar específico y subordinado en el orden familiar patriarcal bajo la autoridad del hombre. El matrimonio vigente es el que está sancionado por la Iglesia, de naturaleza indisoluble, basado en la mutua entrega y en la fidelidad recíproca de los cónyuges. Las uniones por fuera de los vínculos del matrimonio católico son censuradas moralmente por la sociedad y la iglesia.

No obstante, en el Litoral Pacífico históricamente, y a diferencia de la Zona Andina blanca mestiza, la Iglesia no ha hecho presencia en las aldeas y pueblos y la evangelización desde la esclavitud se limitó al bautismo y la celebración de algunas fiestas religiosas. Eran prácticas que no tenían la regularidad y rigurosidad de los oficios religiosos de los poblados de la Zona Andina y los valles interandinos donde se concentraba la mayoría de población. Después de la manumisión y la dispersión de los libertos y cimarrones a lo largo de aldeas diseminadas en medio de la selva, los sacerdotes no solían adentrarse en las aldeas para oficiar los ritos católicos, situación que se ha mantenido prácticamente igual hasta la actualidad: sólo hay iglesias en las poblaciones grandes del Litoral Pacífico.

Un ejemplo de esto es que aún hoy, tras dos, tres o cuatro años en los que no les asiste ningún sacerdote, es imposible para ellos la celebración de matrimonios católicos, luego se les niega el bautizo a los niños nacidos de las uniones de hecho. Como señala Arocha (1993: s.n.):

La mal denominada ilegitimidad de las familias asociadas de tal modo, habla más de ausencia e intolerancia de Estado e Iglesia, así como de trabas burocráticas impuestas por curas y empleados oficiales. Su talante es muy parecido al de los obstáculos que se deben vencer para escriturar las tierras en las cuales, por siglos, los negros han cultivado y producido riqueza ajena.

Quizá esto influya en el predominio de las uniones de hecho en el Litoral Pacífico, donde más del 80% de la población no legaliza su unión marital.

Por lo tanto, las mujeres y hombres negros del Pacífico que se autoidentifican como cristianos y creyentes en Dios practicaban y practican los oficios religiosos de la manera que pueden. Así los propios negros bautizan a sus niños en ritos profanos que imitan el rito católico, celebran con tambores y ritmos africanos las fiestas a los santos católicos o a las divinidades ancestrales mimetizadas por el sincretismo religioso africano-católico (Cifuentes, 1993), entierran a sus muertos con rituales propios (*alabaos* para los adultos y *chigüalos* para los niños) a partir de su reinterpretación de las enseñanzas de la Iglesia católica-misionera, y practican la magia y la brujería con fines curativos, amatorios o de reequilibrio social. (Urrea, 1995; Urrea y Vanim, 1994)

Los negros del Litoral Pacífico reinterpretaron la religión católica y la adaptaron a sus condiciones de vida. Los ritos religiosos practicados por las poblaciones negras incluyeron no sólo las supervivencias del origen cultural africano, que aunque vagas, aún permanecían, sino también algunas de las prácticas de los chamanes indígenas con los que han mantenido contacto en la selva. Este es uno de los tantos sentidos de creatividad y adaptación del negro por el que Arocha (1993: s.n.) se refiere a los negros como “expertos en bricolaje”, no sólo en el sentido tecnológico sino y sobre todo socialmente.

Si bien, los habitantes negros descendientes de los esclavizados, debido a sus diversos orígenes geográficos y a la aculturación previa a la que habían sido sometidos, no eran portadores de una institución familiar propia (Gutiérrez de Pineda, 1987; Friedemann y Espinosa, 1993), con el paso del tiempo constituyeron unas formas particulares de organización familiar transformando creativamente los elementos de origen de su ancestral cultura africana que aún conservaban, los de la cultura hispana impuesta y los de la cultura indígena con la que se encontraron en el nuevo mundo. Lo que les permitió adaptarse a las condiciones de vida de la selva, inicialmente como esclavos y posteriormente como cimarrones y libres, en una forma de vida y un orden social diferente al que se estaba desarrollando en el interior del país.

De acuerdo con Romero (1990), desde el punto de vista histórico, el origen de la familia negra en el Litoral Pacífico Sur se sitúa en la conformación de las cuadrillas mineras por parte de los esclavistas, donde existía un gran desequilibrio numérico por sexos, entre una mayoría de hombres y unas pocas mujeres. Las mujeres se relacionaban con los hombres de la cuadrilla, esto se apreciaba en la presencia de madres solteras en la estructura de las primeras cuadrillas. La mujer tenía una función doméstica (abasto de alimentos, cocina y administración de las herramientas) y sexual. Los esclavos con el tiempo compraban su libertad o escapaban y empezaban a conformar los primeros poblados de libres que mantenían intercambio comercial con las cuadrillas de esclavos.

Se conformaron grupos de familias extensas, donde se reconocía en la organización familiar principalmente el lazo con la madre, y en la organización colectiva y de relación frente a la sociedad mayor el capitán de la mina. Aunque existían matrimonios católicos, las relaciones eran flexibles entre hombres y mujeres, con lo cual las mujeres tenían varias parejas a lo largo de su vida, lo que era fuertemente censurado por la sociedad colonial.

Urrea y Vanim, (1994: 42, nota al pie) confirman esta interpretación: “Nos inclinamos a estar de acuerdo con la línea de investigadores que han señalado que la esclavitud determinó profundas transformaciones en los patrones de comportamiento marital entre sexos opuestos, así como impidió continuamente la formación de familias estables entre esclavos negros y conllevó a la disolución de la figura paterna como autoridad en los procesos de crianza y socialización y en la responsabilidad del sostenimiento de la prole, favoreciendo un comportamiento poligínico, ya fuese abierto o compuesto”. También el artículo de Lozano (1996: 178-181) va en la misma dirección, si bien presenta el debate de Perea (1990) que considera que la familia sólo comienza a configurarse en el cimarronismo y en los poblados de libres en los que la mujer se convierte en la figura estable y cohesionadora del grupo. La caracterización de la familia negra en la época actual también ha sido objeto de diversos debates, a continuación exponemos algunas de las principales líneas de discusión.

2. EL DEBATE EN TORNO A LA ORGANIZACIÓN FAMILIAR DE LAS COMUNIDADES NEGRAS

El primer referente sobre la familia negra en Colombia es el trabajo de Gutiérrez de Pineda (1968). En el apartado sobre el “complejo cultural negroide” propone como modelo explicativo de la estructura familiar de los grupos afrocolombianos la *poliginia encubierta y dispersa* por parte del hombre con la consolidación de la matrifocalidad hacia el final del ciclo de vida de la mujer. Posteriormente otros trabajos han alimentado el debate proponiendo nuevos matices y puntos de vista entre los que sobresalen las tesis de Witten (1992) que en su trabajo sobre los “pioneros negros” del Litoral Pacífico, realizado en la década del setenta, describe un tipo de familia caracterizado por las relaciones sucesivas del hombre o *poliginia serial* que conlleva a conflictos originados por la infidelidad y las relaciones simultáneas. También se debe mencionar el concepto de *tronco familiar* en las familias mineras desarrollado por Friedemann (1974) y el trabajo sobre la familia minera de Pareja (1981). Los análisis posteriores de Motta en los años ochenta y noventa (1985, 1992, 1994 y 1995) para las zonas bajas del Litoral Pacífico recogen el debate precedente y sintetizan los elementos centrales

de la organización familiar de la sociedad campesina negra del Litoral Pacífico en el *modelo poligínico exogámico de parentela extendida*.

Según Motta (1992 y 1994), los hombres generalmente no mantienen relaciones simultáneas con mujeres de una misma comunidad, la movilidad del hombre resultante de sus actividades productivas le lleva a establecer relaciones con mujeres de distintos caseríos. En las relaciones sucesivas que mantienen hombres y mujeres, la mujer es el eje articulador del grupo doméstico, en un medio que obliga al hombre a desplazarse periódicamente en pos de la explotación estacional de determinados recursos o de oportunidades laborales. Se configura así un modelo matrifocal: “La familia se caracteriza por un esquema fuertemente exogámico de circulación masculina, entre troncos familiares distintos, con residencia femenina de la prole y de apoyo en la crianza, socialización e identificación de ésta a través de la parentela de la madre. En esta forma el modelo matrifocal de organización familiar, donde se afirma el papel generador del hombre que fecunda varias mujeres de troncos distintos, que habitan otros ríos, y que es el componente poligínico de orden exogámico que permite extensión de la parentela, a través de la movilidad espacial inter-regional, es también la base para analizar desde la perspectiva de género, la marcada orientación erótica heterosexual del ethos cultural de la feminidad y virilidad en el Pacífico”. (Motta, 1995: 24-25) Este modelo otorga una alta valoración de la maternidad y la paternidad traducida en una prole numerosa. Es de gran orgullo para un hombre mayor enumerar una larga lista de hijos con las distintas esposas que ha tenido a lo largo de su vida como signo de su virilidad y poder de seducción.

A este respecto, la tesis de Motta trataba también de superar la visión anómala y fuera de la norma de la familia nuclear de la sociedad dominante, que culpabiliza y acusa a los hombres negros del abandono de los hijos y de actuaciones irresponsables. De acuerdo con esta antropóloga, la familia negra tiene que ser analizada en los términos de su propia lógica, dentro de la que los niños son responsabilidad de todo el grupo social, y si bien muchos hombres no se ocupan de sus hijos biológicos, en las nuevas relaciones que establecen se hacen cargo de los hijos de relaciones anteriores de sus nuevas compañeras.

Esta crítica también había sido hecha por Pareja (1981) respecto al enfoque funcionalista implícito de la familia propuesto por Pineda (1968). La familia del “complejo cultural negroide” es considerada por Pineda anormal o no funcional al sistema en su conjunto por no satisfacer adecuadamente su papel en la socialización de los niños, sin tener en cuenta que en este grupo existe la responsabilidad colectiva sobre los hijos o “paternidad social”. De acuerdo con Pareja, la familia negra no debe interpretarse con los parámetros de la sociedad mayor, desde su punto de vista ha de tenerse en cuenta

como este grupo social distribuye a sus miembros para apropiarse de los recursos de la naturaleza con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. El predominio de las uniones de hecho y la circulación de los hombres no indica una manifestación de desintegración familiar, es la expresión del dinamismo del grupo para obtener el logro de sus objetivos sociales.

En los trabajos más recientes de Agier, Urrea y otros (2000) y Hoffmann (1998) sobre las migraciones del Pacífico Sur hacia Cali proponen superar algunas de las interpretaciones clásicas sobre la familia que tendían a estereotipar y a considerar la familia negra como un particularismo cultural. En dicha investigación se apunta más a considerar que en las veredas de la ensenada de Tumaco se encuentra una diversidad de situaciones en la que predomina la estabilidad de las uniones. De acuerdo con Hoffmann: “La poliginia existió en un pasado reciente, pero ya no es ni sistemática ni mayoritaria. Al contrario, las uniones de hoy son más bien estables en el tiempo”. (Hoffmann, 1998:11). De acuerdo con esta interpretación, la inestabilidad matrimonial estaría más ligada a la precariedad de los lugares, así en estas veredas, ya consolidadas, las uniones y las residencias tienden a estabilizarse, descartando la movilidad como una característica cultural de las poblaciones del pacífico y más bien determinada por un comportamiento adaptativo al medio. Esta interpretación ya había sido hecha por Gilma Mosquera (1995) en sus estudios sobre la configuración del sistema de poblamiento aldeano. De acuerdo con Mosquera, cuando los asentamientos del Litoral empiezan a constituirse la poliginia es muy frecuente, pero una vez que se estabilizan los medios de vida y se establecen los poblados, las uniones también tienden a estabilizarse.

De acuerdo con estas investigaciones, el proceso migratorio que ha sufrido el Pacífico Sur en las últimas décadas se caracteriza por una mayor movilidad de las mujeres, invirtiéndose la tendencia de los años sesenta y setenta (Agier et al, 2000). Este sería un momento de transición en el que los antiguos lazos matrimoniales guiados por el acceso a territorio y recursos están cediendo paso a la migración mayoritaria de mujeres que establecen residencia permanente en Cali o Bogotá y entablan uniones, en algunos casos estables, con hombres que no necesariamente son oriundos de su misma región de origen (Rivas, 1998).

Los resultados de las entrevistas realizadas en Tumaco y Cali, en el marco de esta investigación, confirmarían el proceso de transición referido por Hoffmann (1998) en las aldeas de la zona de los ríos de Tumaco. Ahora bien, si centramos el análisis en las mujeres que han emigrado y estudiamos sus historias desde un punto de vista diacrónico, se detecta que la poliginia, es decir, las uniones sucesivas en hombres y mujeres, sigue teniendo una importancia significativa, que no es tan evidente si sólo se toma en cuenta una clasificación tipológica de las familias que permanecen en las aldeas rurales o en

los barrios de Tumaco. Es difícil identificar a corto plazo la existencia de la poliginia en un contexto de intensa movilidad de población, así como valorar la importancia de la matrifocalidad si las mujeres también emigran, dado que muchas mujeres cabeza de familia que se encuentran trabajando en las grandes ciudades, y han dejado sus hijos al cuidado de la familia campesina, no pueden ser registradas al hacer un corte en el tiempo en sus lugares de origen.

Estos resultados confirman lo hallado en el trabajo que hacen Urrea, Arboleda y Arias (1996) del proceso migratorio hacia Cali a partir del estudio de seis redes familiares originarias de distintos lugares del Pacífico Sur. En todos los casos los egos son de procedencia rural del Pacífico con reducido capital escolar, patrimonial, social, y por lo mismo, una inserción laboral urbana en empleos precarios. (Urrea et al, 2000: 2) El seguimiento realizado a estas redes familiares a lo largo de varias décadas muestra el papel de las mujeres como ejes del proceso migratorio y del asentamiento en la ciudad. En este trabajo se encontró que a pesar de la reducida estabilidad de las uniones conyugales la articulación de estas redes dependía de la estabilidad socioeconómica de las jefaturas de los hogares femeninos de la red y las condiciones de apoyo que tienen de otros miembros del hogar y/o de la red familiar, diferentes al marido (Urrea et al, 2000: 31). Este protagonismo de las mujeres está relacionado con el tipo de familia polígnica y matrifocal descrito anteriormente. En las redes estudiadas es recurrente la baja estabilidad de las uniones, la presencia de uniones simultáneas por parte de los hombres y la circulación de éstos por las unidades domésticas matrifocales referenciándose a egos femeninos por filiación o por adscripción. Citando a Arboleda:

son familias extensas troncales, matrifocales y matrilineales; características que se presentan en virtud de la poliginia dispersa, que posibilita al hombre crear células familiares sucesivas a lo largo del territorio, correspondiéndose esto con la movilidad intrarregional que imponen las actividades económicas tanto tradicionales como modernas, que han penetrado la región. (1998:114).

Por otro lado, Hoffmann (1988) también llama la atención sobre el peligro de hacer interpretaciones culturalistas para el tema de la familia en el Pacífico. La coexistencia de modelos de familia diversa en un mismo espacio, desde las uniones monógamas sancionadas por la Iglesia Católica, la unión libre, las uniones sucesivas, la matrifocalidad, las familias extensas, etc., que ha sido descrito en las poblaciones negras también se presenta en los conglomerados urbanos de Colombia. Para el objetivo de este trabajo considero que, si bien son importantes los resultados estadísticos respecto a la tipología de familias, para estudiar las relaciones de género es necesario utilizar herramientas metodológicas etnográficas que permitan indagar sobre el significado más profundo que tiene la familia en el contexto de las sociedades campesinas negras del Litoral Pacífico.

Pues las sanciones institucionales en la familia negra, ya sea de la iglesia, o del Estado, no tienen el mismo valor que para los habitantes rurales o urbanos de la Zona Andina. Por ejemplo, el matrimonio católico se da entre las poblaciones negras, aunque como excepción, y tiene un valor ceremonial, festivo, pero socialmente no se considera un compromiso indisoluble y no se censura moralmente su ruptura. (Ver Pareja, 1981).

Así, pues, aunque estadísticamente estemos hablando de matrimonios católicos o de uniones de hecho en Cali y en Tumaco, no tienen el mismo significado en un contexto y en otro. En este sentido considero más útiles las interpretaciones de Motta (1994, 1995) sobre la familia negra, y el papel asignado a la mujer en este contexto cultural. A continuación analizaremos detalladamente el funcionamiento de este modelo familiar poligínico exogámico de parentela extendida.

3. FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN FAMILIAR POLIGÍNICA DE LAS POBLACIONES NEGRAS

Como se ha expuesto, las estrategias adaptativas de las poblaciones negras al sistema económico y ecológico del litoral lluvioso, están basadas en un modelo exogámico de circulación masculina entre troncos familiares distintos que configura un orden familiar poligínico. Esto significa que la estructura familiar está conformada por el varón y una pluralidad simultánea de cónyuges con relaciones esporádicas o semipermanentes. La mujer coesposa del varón poligínico conforma unidades domésticas matrifocales con sus hijos. A este respecto Motta (1992: 201) señala: “La matrifocalidad en el Pacífico es consecuencia del carácter efímero de las uniones y del hecho de que necesariamente el hijo se siente más ligado a la madre; por tanto la matrifocalidad es una estrategia dentro del sistema social”.

Veamos como funciona, desde un punto de vista diacrónico, esta modalidad de organización familiar: del *congeneo* o ajunte, que es la primera relación de dos jóvenes, surge inicialmente una relación aparentemente monógama. Cuando el mantenimiento de relaciones sexuales por la pareja se hace evidente con el primer embarazo de la mujer, la parentela de ella presiona al hombre para que formalice la unión iniciando la convivencia con ésta. Es la familia extensa la que interviene al principio para exigir responsabilidad al varón, pues lo determinante respecto a esta primera etapa es el control de la familia extensa de ella sobre los dos jóvenes.

La residencia de la nueva pareja por lo general es uxorilocal, con lo que se da la entrada del hombre en la jerarquía de la familia extensa de la mujer. El hombre deberá reconocer una serie compleja de jerarquías en el grupo extenso, en estas jerarquías pueden ser madres, abuelas y tíos las que tengan el mayor prestigio; el joven debe aceptar la autoridad de las mujeres mayores del grupo doméstico de su nueva compañera. (Gutiérrez de Pineda, 1968; Segura, 1995). Esta escala de autoridad está determinada

por la conformación del grupo y otras variables, donde la única norma fija es la autoridad del varón únicamente sobre su esposa y su prole. En caso de irresponsabilidad manifiesta por parte del hombre su autoridad y jefatura pierden legitimidad, llegando incluso a ser expulsado del grupo.

En esta cultura sólo se le permite al hombre tener iniciativa para conformar lazos de unión; por lo tanto, el parentesco afín lo establece el hombre. Respecto al orden de género se afirma que:

La mujer es controlada, sometida, orientada hacia las alianzas definidas por las obligaciones de su comunidad matrifocal, de manera que la procreación se realiza en el marco de las relaciones de afinidad pero con filiación en el grupo doméstico femenino. (Motta, 1992: 210).

La mujer en edad fértil debe establecer una relación conyugal en este orden poligínico y cumplir su tarea de reproducción biológica y social o será sancionada socialmente por la comunidad de origen. De hecho, tal como expone Segura (1995) en la localidad de Coteje (Cauca), cuando un hombre de la edad que sea quiere establecer pareja con una mujer soltera que va a emprender su primera unión, una de las primeras formas de mostrar a los familiares de ella el interés de convertirla en su esposa es enviando regalos a la familia o colaborando en algunos trabajos con los miembros del grupo, pues se dice y se cree que “El hombre que sirve es el trabajador y el que regala” (Segura, 1995). El primer matrimonio de la pareja, por tanto, no es un asunto privado. Pero, a partir de la ruptura de la primera unión de la mujer, la familia no interviene sobre las nuevas relaciones que emprende ella porque se la considera adulta y capaz de autoprotegerse.

En las historias de vida recogidas en este trabajo encontramos como las mujeres jóvenes son orientadas hacia una alianza matrimonial que se considera conveniente. Por ejemplo, una de nuestras entrevistadas en una de las aldeas de la carretera de Tumaco a Pasto afirmaba respecto a su primer marido, con el que se casó a los 17 años, del que se separa por incumplimiento de sus deberes económicos y por violencia doméstica, que éste “prácticamente la había comprado a su familia”, para referirse a los numerosos regalos que había dado a sus padres y hermanas/os durante el noviazgo, mostrando una generosidad que no mantuvo durante el matrimonio. Lógicamente cuando ella manifiesta a su familia las causas de la separación es totalmente respaldada y acogida de nuevo con sus tres hijos, pues, aunque estaba casada por la iglesia, el incumplimiento del hombre en sus responsabilidades económicas y la violencia son muy censurados, y causa legítima de ruptura de la pareja en esta sociedad.

Así mismo registramos el ejemplo de una de las empleadas, oriunda de Tumaco y entrevistada en Cali, que nos cuenta como su familia (madre y tíos maternos) la presionó para que rompiera con su primer marido de la que era coesposa y con quien tenía dos hijos. Su familia consideraba que en el futuro este hombre no podría responder

económicamente por los dos niños, dado que, además de los hijos que estaba teniendo con la esposa principal (con la que estaba casado por la iglesia), se tenía conocimiento en el vecindario del nacimiento de niños en por lo menos otras dos mujeres.

Continuando con el análisis diacrónico, a partir de los desplazamientos del hombre a lo largo del territorio en busca de oportunidades económicas se inicia la poliginia. El hombre constituye unidades conyugales con distintas coesposas que generalmente viven en ríos y aldeas distintas, siguiendo como norma residencial la matrilocalidad, uxorilocalidad y neolocalidad. De acuerdo con Motta (1992: 209): “La movilidad del hombre del Pacífico contribuye en su poliginia a la reproducción social y de parentesco. Por ello, el hombre es quien circula de manera organizada en los grupos domésticos femeninos como agentes de la reproducción, a diferencia del concepto de Meillassoux y de Levi-Strauss, quienes argumentan que las mujeres como medios de reproducción humana son intercambiadas o circulan entre los hombres”.

Entonces se conforma la familia con una figura femenina permanente y descendencia de distintos padres en torno suyo, que asimilan temporalmente su papel y luego por circunstancias diversas dejan la responsabilidad y el derecho a otro varón. De este modo, la figura paterna es ejercida por los maridos transeúntes, así como por las figuras masculinas de la parentela materna (abuelos, tíos, primos, hermanos) o por el padrino o padrinos del niño o niña.

Esto quiere decir que la monogamia en el Pacífico generalmente sólo ocurre en períodos de tiempo delimitados, pues la mayoría de las parejas recae luego en la poliginia dispersa. La apariencia de una unión monógama no significa que el hombre periódicamente no mantenga contactos con una o más coesposas, o que en un período anterior no haya mantenido simultáneamente relaciones conyugales con otras mujeres. Por ello los estudios sobre familia en el Litoral Pacífico que parten del modelo de familia monógama encuentran una diversidad de formas en la estructura familiar: monogamia, concubinato, familias monoparentales, donde lo único predominante son las uniones de facto. Si bien, es posible que con los procesos migratorios y de concentración de la población rural en centros urbanos se estén modificando los patrones familiares, esta diversidad no es otra cosa que la expresión de los diversos momentos por los que pasan hombres y mujeres a lo largo de su vida en el modelo de familia poligínica.

Como ya se señaló, existe una marcada orientación erótica heterosexual del *ethos* cultural de la feminidad y virilidad en esta sociedad, en la que se da la sobrevaloración de las capacidades sexuales masculinas. La mayor exaltación de estas se da con la poliginia compacta, la convivencia en la misma residencia con todas las coesposas, aunque ello ocurre sólo excepcionalmente.

Mientras en otras regiones del país, en donde se da la poliginia, el hombre la utiliza

como símbolo de prestigio social y económico; en el Litoral Pacífico, la condición poligínica se inclina por el prestigio sexual, aunque en la base misma del sistema familiar se den múltiples determinaciones de carácter económico y cultural. (Motta, 1992:204).

Una situación posible es la proximidad residencial entre las coesposas, ya sea en el mismo poblado o en aldeas contiguas. Cuando hay esta proximidad residencial entre las distintas compañeras de un hombre y ellas se conocen entre sí, se crean jerarquías. Existe una coesposa principal que asume preponderancia sobre las demás que son complementarias. La co-esposa principal tiene como privilegio la representatividad ante la sociedad de su núcleo doméstico, su casa es “la casa verdadera” del hombre, siendo las otras unidades domésticas “satélites”, unidades de carácter complementario en el cuadro general de la familia poligínica. El hombre, generalmente, tiene sus pertenencias en la casa de la coesposa principal y permanece la mayor parte del tiempo allí. Cuando las circunstancias cambian y otra mujer se convierte en la co-esposa principal el hombre traslada su ropa y objetos personales a la vivienda de ella. (Segura, 1995). “La co-esposa principal goza de la más alta estima del varón, administra su tiempo sexual y reviste más autoridad y disponibilidad económica”. (Motta, 1992: 204). El cubrimiento de las necesidades económicas de las unidades domésticas de las distintas coesposas por parte del hombre da prioridad al hogar de la coesposa principal, una vez cubiertas las necesidades de esta unidad se cubren las necesidades de las otras coesposas.

Cuando no está clara esta jerarquía o ingresa una nueva mujer en el grupo de coesposas se crea un periodo de tensión que en algunos casos puede desembocar en enfrentamientos verbales y hasta físicos. En este periodo se da una especie de competencia entre ellas para atraer al hombre, en el que también juegan las agresiones simbólicas por medio de la magia amorosa. Pero, en la medida que se asume la nueva situación, y se aclaran los lugares de cada una en el grupo, las tensiones se van suavizando, porque mientras ellas mantienen la relación conyugal tienen el objetivo común de velar por el bienestar de su hombre y los hijos de éste. Por ello se establece entre las coesposas la solidaridad mutua y el respeto. Esto quiere decir que las mujeres están dispuestas a colaborarse para que su hombre, y los hijos de éste con las otras mujeres, cubran sus necesidades en los momentos de crisis económica. Así la mujer se convierte en generadora de riqueza dentro del grupo poligínico. Según Pareja (1981), la mujer es un signo de riqueza dentro en la familia minera del Chocó.

Lo anterior se puede ejemplificar en la historia de vida de Tina Camacho, expuesta en el capítulo XI, de la zona urbana de Tumaco, en la que ella afirma que no tenía conflicto con las otras mujeres de su primer marido mientras duró la relación con éste, que incluso se saludaban al encontrarse en la calle, y todo pese a que tenía conocimiento

del nacimiento simultáneo, junto a sus hijos, de niños en por lo menos otras tres mujeres de su pareja. Las relaciones de la familia poligínica continúan incluso a pesar de la migración hacia el interior del país, pues su hijo ya adulto (37 años), con quien ella vive en un barrio de Cali, tiene como vecina en la misma calle a una de las hermanas por parte del padre. Entre las dos unidades domésticas existen relaciones mutuas de cooperación y solidaridad.

Pero las relaciones de la mujer con los varones no son de carácter simultáneo salvo en raras ocasiones, sobre todo en la etapa de *congeneo*. De todos modos, este comportamiento en la mujer socialmente no es aceptado. El comportamiento corriente es que si un hombre se ausenta durante un periodo muy largo, por ejemplo, durante meses, sin que su mujer tenga noticias de él, o si ella se entera que él ha emprendido otra relación en el sitio donde se encuentra, ella está en el derecho de emprender una nueva relación. La diferencia con el hombre está en que él no aceptará de ninguna manera continuar la relación con la mujer si al regreso de un viaje se entera que ella ha emprendido una nueva relación, no aceptará ser pareja de la misma mujer simultáneamente con otro hombre, lo que si ocurre muy frecuentemente en el sentido inverso. Las mujeres aceptan ser parte de la relación simultánea de su hombre con una o más mujeres, manteniendo incluso relaciones cordiales y de cooperación con las coesposas de su marido por el deseo común de otorgar prestigio al hombre y los hijos de éste.

En las historias de vida recogidas en este trabajo encontramos ejemplos de la actitud del hombre respecto a la posibilidad de ser parte de una relación doble de su esposa: En la historia de Aída Márquez expuesta en el capítulo XI, ante el asedio de su primer marido para que restablezcan la unión marital, ella decide que no regresa a su aldea hasta que no vuelva acompañada de una nueva pareja, y así lo hace, cuando ella llega con la nueva pareja no relata ningún tipo de conflicto. Su primer marido y padre de sus tres primeros hijos desaparece de la escena a pesar de que ellos estaban casados por el rito católico.

Es posible que en el largo plazo una de las uniones se consolide como la principal y las demás coesposas rompan la relación con el hombre tendiendo hacia una relación monógama, lo cual no hace desaparecer el carácter poligínico de la unión que se estabiliza, pues alcanzada esa etapa la mujer ha adquirido y mantiene el lugar central en la pareja consolidada, con el prestigio social que le otorga además haber conseguido el objetivo de fijar a su hombre.

Convertirse en la co-esposa principal puede depender de muchos factores: por ser la primera con la que el hombre estableció unión consensual, por ser la que más hijos le ha dado, por ser la de más edad y experiencia en el grupo, por ser la última en la cronología afectiva o por ser la más joven (sobre todo si el hombre tiene más de 45

años), por haber vínculo matrimonial sancionado por la Iglesia.

La ausencia recurrente de la figura masculina permite que la mujer asuma la jefatura del hogar por períodos largos de tiempo y que adquiera cada vez más importancia dado que asume no sólo funciones domésticas sino de responsabilidad económica del grupo familiar. De esta forma la familia gradualmente se convierte en matrifocal. La mayoría de actividades giran en torno a la figura femenina: la mujer es madre, ama de casa, generadora de ingresos y compañera afectiva y sexual como esposa principal o complementaria. (Motta, 1992).

Por todo lo anterior, a pesar de que el hombre generalmente tiene el rol como cabeza de familia, su autoridad es relativa de acuerdo principalmente a su presencia física en el hogar, a la composición del grupo doméstico y a la importancia del aporte económico que hace al grupo. Analicemos algunos ejemplos: Si es un hombre joven que vive con la familia de ella y aporta al grupo su trabajo o sus ingresos, otros hombres o mujeres del grupo familiar tienen mayor autoridad que él. Los padres y hermanos y hermanas mayores de ella serán los que toman las decisiones sobre el trabajo que realiza conjuntamente el grupo doméstico en las tierras de la familia o en la mina, o sobre los detalles de la realización de alguna reunión festiva, etc. El sólo tiene incidencia respecto a las relaciones con su compañera. En otro caso, si se trata de un hombre de mediana edad que mantiene relaciones simultáneas con varias coesposas y entre las que distribuye su trabajo y sus ingresos, es posible que permanezca la mayor parte del tiempo y haga el mayor aporte económico a la unidad doméstica de la coesposa principal. Si es el hombre mayor del grupo lo más probable es que sea la principal autoridad en las decisiones familiares. Con las demás coesposas su autoridad e incidencia en las decisiones puede debilitarse debido a dos razones. De un lado, porque debido a que su aporte económico es menor, sea la mujer o el grupo doméstico de ella la que contribuya en mayor medida al sostenimiento de la unidad conyugal que conforma con ella. Por otra parte, porque si sólo está presente esporádicamente en el domicilio sea la mujer la encargada de tomar las decisiones en la mayoría de las ocasiones. Otro posible ejemplo es el de la unión de un hombre mayor con una mujer que tenga hijos de anteriores uniones próximos a la edad adulta y que ya contribuyen como trabajadores a la unidad doméstica. En este caso la autoridad del varón es menor, porque los hijos de ella reconocerán sobre todo la autoridad de la madre, especialmente si el hombre no ha estado presente en el periodo de crianza de estos. Si el hombre va a vivir con la familia de ella, incluso es posible que tengan más autoridad sobre los hijos de ella, de anteriores uniones, los abuelos o los tíos maternos que él. También el hecho que los hijos ya contribuyan con su trabajo o sus ingresos a la madre o a la familia de ella inciden en que la autoridad del hombre sea relativa.

El hombre sabe que como premisa debe apoyar la crianza de los hijos de la mujer habidos en anteriores uniones, aunque su autoridad sobre ellos sea reducida. Por eso es común que el padre biológico se desentienda de su descendencia y se escuchen frente al reclamo de responsabilidad económica expresiones como: “Yo no he parido”, “Yo no vivo con ella”, “Que le dé su padrastro”. (Segura: 1995, s.n.). Pero la descendencia que aporta la mujer de anteriores uniones cumple otra función importante dentro de la unidad doméstica. Con el objetivo de apoyar el mantenimiento económico de los hijos de ella, el hombre por lo general promete a su futura esposa o co-esposa iniciar algún tipo de negocio conjunto, una tienda, la explotación de una pequeña mina, el cultivo de un terreno, etc., los niños y adolescentes son un capital importantísimo de la unidad doméstica matrifocal. Así el hombre aporta un capital o una inversión inicial en dinero y trabajo y la mujer continúa aportando su trabajo y el de su parentela para mantener el negocio.

Vemos aquí que la mujer adquiere importancia por su contribución económica en la pareja y como ella va adquiriendo estatus y autoridad dentro del grupo familiar en la medida que sus hijos crecen y contribuyen económicamente. Finalmente ella decide si mantiene una relación o no con un hombre en la medida que éste contribuya económicamente y satisfaga adecuadamente su rol en la pareja. En este sentido los hijos son un capital social para la mujer, que le otorgan no sólo prestigio sino una mayor autoridad y autonomía respecto a las sucesivas parejas. Por esta razón aunque ella pase muchas dificultades cuando los niños son pequeños y en algunos períodos sólo sea apoyada por su grupo de filiación, el hecho que el padre biológico se desentienda de ellos implica a largo plazo para ella la independencia no sólo del padre, sino de los sucesivos maridos. Ilustremos lo anterior con un ejemplo, retomando una de las historias de vida ya citadas: Después de su separación, Aída había dejado a sus hijos con su familia materna y con una amiga para ir a trabajar a Cali y el padre no se había ocupado de ellos durante el tiempo que ella estaba ausente, por eso a su regreso al pueblo, el débil argumento de él para reanudar la relación de pareja, respecto a que no podían dejar a esos niños así, no tenía ningún peso, pues había sido ella y su familia la que los había provisto de los bienes materiales y los cuidados que requerían.

La expresión muy común entre las poblaciones negras del Litoral Pacífico: “El hijo honra a la madre”, (Gutiérrez de Pineda, 1968) indica este sentido de la alta valoración de la maternidad. Otro ejemplo, también analizado en las historias de vida del capítulo XI, es el de una mujer que ya tiene dos hijas con padres distintos y emprende una tercera unión. Después de un aborto espontáneo, por fin logra estar embarazada de su tercer hijo con la nueva pareja. Los médicos le aconsejan no tener más hijos porque su salud estaría en riesgo. A pesar de las dificultades que ella ha tenido para mantener a sus dos

primeras hijas debido a que los padres de éstas no la han apoyado en su crianza, y del consejo de los médicos sobre su salud, ella tiene muchas dudas respecto a hacerse la operación de esterilización, aunque finalmente se la hace. En las entrevistas realizadas para este trabajo se observó que en general las mujeres que habían tenido pocos hijos (cuatro o menos) casi siempre se sentían obligadas a explicar la causa por la que no habían tenido más hijos aunque no se las interrogara sobre ello. Estas mujeres intentaban justificarse explicando que se debía a que no habían podido tener más hijos por causa de alguna enfermedad o circunstancia, pero dejaban claro que en ningún momento ellas habían tomado ninguna medida contraceptiva. En este sentido y como afirma Motta (1992: 205): “La decisión de las mujeres en cuanto a su libertad sexual y reproductiva debe de contextualizarse en términos económicos y del *ethos* cultural, además del machismo ejercido por el hombre; así la mujer dispone pero constreñida por la presión”.

Los altos índices de mortalidad infantil son contrarrestados con una altísima tasa de natalidad, traduciéndose sobre la mujer en numerosos embarazos a lo largo de su vida, siendo esta una forma costosa y dolorosa de restablecer el equilibrio de la población. (Motta, 1995: 41). La mortalidad femenina por enfermedades relacionadas con el ciclo reproductivo era diez veces superior en el Litoral Pacífico respecto a la tasa nacional a principios de los años noventa (Ibíd: 54). Una mujer, puede tener más de quince hijos de sus distintas uniones a lo largo de su vida, de los que le pueden sobrevivir la mitad o más. De este modo, el papel de la mujer en la sociedad empieza a manifestarse cuando demuestra sus capacidades como reproductora con su primer embarazo, y culmina en el momento de la menopausia cuando ya se ha consolidado como personaje principal en el grupo doméstico y otras mujeres del grupo (hermanas, hijas o nietas) empiezan o continúan el ciclo reproductivo.

He presentado en este numeral un análisis diacrónico teniendo en cuenta el ciclo de vida de los individuos, la evolución de las unidades domésticas y del grupo poligínico. Se puede captar que la composición, funcionamiento y los roles de género en este tipo de organización familiar, dependen de la negociación permanente entre hombres y mujeres respecto de su posición jerárquica y sus aportes a la pareja y al grupo, que son variables a lo largo de su ciclo de vida, el de la unidad doméstica y del grupo poligínico.

4. FAMILIA, PARENTESCO Y RELACIONES DE GÉNERO

Hasta la década de los setenta del siglo XX en los estudios sobre las relaciones sociales entre hombres y mujeres predominó el enfoque funcionalista en el que se consideraba que hombres y mujeres tenían asignados determinados papeles en la familia y en la sociedad que eran complementarios y contribuían a garantizar el orden

social. El lugar ocupado en la sociedad por hombres y mujeres en la estructura social era resultado de sus características biológicas. Diversas investigaciones feministas en los años setenta mostraron que estos roles atribuidos a los sexos variaban de cultura a cultura, y por lo tanto las diferencias biológicas no eran el factor determinante en las relaciones sociales entre hombres y mujeres. A partir de este debate se introduce en la teorización feminista el concepto de género para superar el reduccionismo biológico que predominaba hasta ese momento en la interpretación de las relaciones entre hombres y mujeres. El desarrollo de la categoría de género llevó a hacer la distinción entre “sexo” y “género”: “entendiendo por *sexo* las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como diferencias hormonales y cromosómicas. El término *género* se reservó para designar la elaboración cultural de lo femenino y lo masculino” (Maquieira, 2001: 161).

El desarrollo de investigaciones desde la biología sobre las diferencias intrasexuales y las semejanzas entre los sexos ha demostrado que las clasificaciones derivadas de las diferencias anatómicas entre los sexos también dependen de los contextos sociales e históricos. Ello ha mostrado la necesidad de adoptar una perspectiva dialéctica que saque a la luz las diversas interacciones y mutua influencia entre biología y cultura. Teniendo en cuenta estos nuevos desarrollos teóricos, se propone un enfoque que abarque estas interrelaciones, es así como surge el concepto sistema sexo/género, “entendiendo por tal el conjunto de dispositivos mediante los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”. (Sánchez, 2001: 122) Se trata de analizar como las diferencias biológicas entre hombres y mujeres son transformadas por relaciones sociales de desigualdad en un sistema de obligaciones y derechos diferenciales para hombres y mujeres. (Maquieira, 2001: 162)

El género como categoría de análisis de la construcción social y proceso histórico de las relaciones entre hombres y mujeres puso de manifiesto problemas centrales y formuló nuevas preguntas en distintas áreas de conocimiento. El enfoque de género permitió reconocer la trampa que conlleva cualquier tipo de esencialismo respecto a los seres humanos, en el sentido de atribuir a las personas o a los grupos sociales características intrínsecas. Así mismo los análisis de género mostraron como todas las relaciones, instituciones y procesos sociales estaban atravesadas por las diferenciaciones y jerarquías derivadas del género, y que éstas no eran naturales, sino construidas y recreadas en la interacción social. Por lo tanto, la categoría de género es considerada relacional. Hombre y mujer no se presentan como esferas separadas, sino como dos categorías relacionadas entre sí (Stolke, 1993). Desde este punto de vista, no se pretenden hacer generalizaciones conceptuales sobre las relaciones entre hombres y mujeres a través de la historia o de culturas diversas. El género se propone como una

construcción cultural y se convierte en una herramienta analítica adecuada al estudio de condiciones particulares según un momento histórico y un contexto socioeconómico determinado, de forma que implica la convergencia de las distintas disciplinas socio-humanísticas (Scott, 1990).

Para el análisis del contexto que venimos estudiando, Motta (1995: 40) plantea que:

Al respecto en la Costa del Pacífico tenemos que en la etnografía de la región, la matrifocalidad es un sistema de representación social, significa que los grupos domésticos donde la mujer además de ser el eje de la familia es también fuente principal de ingreso [...] En la perspectiva de género las unidades domésticas matrifocales pueden tener hombres y/o mujeres como miembros de cabeza o jefes de hogar.

De acuerdo con esta interpretación, que se confirma con lo expuesto en el numeral anterior, la matrifocalidad no depende de que las cabezas de hogar sean hombres o mujeres sino a la valoración que se da a las mujeres en el orden familiar.

En el análisis realizado a partir de entrevistas en el sitio de origen de esta investigación, que se expone en el capítulo VII, se encontró el protagonismo de las mujeres en las familias campesinas. En algunos casos el proceso migratorio había sido iniciativa de las esposas y no de los maridos, de lo cual estos últimos estaban orgullosos, como lo manifestó un hombre del río Tablón Salado:

Para nosotros que vivimos acá en una vereda tan ciega, tan alejada de la ciudad, pues nosotros los hombres decimos, está bien, que vaya a ganar y a conocer más de lo que ha mirado, aquí en esta vereda se ha nacido, se ha criado, y tampoco, no puede estar metida en un solo puesto. Tiene que salir, para mí tiene que salir. Tiene que salir y aprender, cosas buenas, porque eso es lo que nosotros necesitamos, que aprendan cosas buenas, y si Dios permitió conseguir, va, viene y trae algo, aún cuando poquito, pero trae. De un recuerdo que dice, en el año tal salí y traje cualquier cosa. Y eso me queda un recuerdo. Entonces un hombre, pues se siente como un trato de orgullo, que su mujer fue y vino, y trajo algo. Aún cuando poquito, pero trajo.

La alta valoración que tienen la maternidad y la paternidad en esta sociedad se expresa en la identidad del concepto de mujer y el de ser madre, y el de hombre con el de ser padre, lo cual está asociado a la división del trabajo por sexos marcada por las condiciones medioambientales (Cucalón y Martínez, 1993). El objetivo en la crianza de niñas y niños está en que asuman rápidamente su rol femenino y masculino, lo que para ellos significa ser madre y ser padre. En consecuencia la edad adulta se adquiere al nacer el primer hijo en la mujer, lo que suele suceder entre los 13 y 15 años de edad, y en la asunción del rol paterno respecto al primer hijo en el hombre, lo que significa iniciar la convivencia con la madre del niño y el apoyo económico a ésta y su familia, y que ocurre entre los 15 y 17 años (Lemos y Rodríguez, 1991, Segura, 1995). Por eso

se explica el que se le da de una gran valoración tanto a la maternidad como a la paternidad, se aspira a tener muchos hijos, éstos son los que reafirman la condición de ser hombre y ser mujer en este grupo social. Como ya se ha señalado, el *ethos* cultural de la reproducción es muy importante en el Pacífico, en términos de prestigio.

La principal exigencia que hace un hombre a su pareja es que le de muchos hijos, niños que gradual y rápidamente van siendo incorporados a la realización de las funciones de su sexo. Las niñas desde los siete años aproximadamente se convierten en madres sustitutas, ellas son las responsables de sus hermanitos menores. Los niños alrededor de los tres años empiezan a hacer sus primeros recados y posteriormente empiezan a ayudar al padre o a las figuras masculinas de la parentela materna en algunas de las tareas.

El significado que se otorga al matrimonio y la familia en prácticas religiosas como la brujería permite entender mucho mejor los roles asignados a hombres y mujeres en esta cultura:

[...] la brujería legitima y reproduce a escala simbólica las reglas de funcionamiento de la organización familiar matrifocal, en la medida en que su puesta en acción se basa no en la fidelidad y estabilidad del hombre para formar una unión estable, sino en la transitoriedad en un período de la vida de una mujer, a partir de la simultaneidad de relaciones maritales por parte del hombre. En esta situación siempre habrá sospecha de “otra mujer” y en el caso contrario, de “otro hombre” que también la mujer pueda tener y abandonar luego de una previa relación, configurándose de este modo que la sospecha de la presencia de “otra” u “otro” es la normatividad de las relaciones pasionales erótico-afectivas. La sospecha de una relación erótica-afectiva alternativa de tipo marital permite así legitimar la red de parentesco extensa con una base poligínica que impulsa a la exogamia y una residencia, crianza y socialización alrededor de la mujer, en la medida en que la normalidad consensual sobre las uniones para mujeres y hombres se basa en la aceptación de la no “fidelidad” del hombre con una sola mujer y el tránsito en la vida afectiva-erótica de una mujer de dos o más hombres”. (Urrea y Vanín, 1994: 46-47).

De aquí se deduce también una forma distinta de entender la paternidad y la maternidad respecto a la sociedad mayoritaria blanca mestiza. Las relaciones de filiación o descendencia son un hecho cultural que no depende del factor biológico. Existe un sistema de paternidad social que garantiza que si la madre o el padre biológicos no pueden cumplir con su función, pueden ser sustituidos sin ningún traumatismo por otros parientes consanguíneos, afines o rituales. Dentro de la estructura de la familia es muy frecuente que tanto la mujer como el hombre tengan hijos de crianza, conocidos como “entenados”, los cuales cuentan con el mismo estatus que los hijos biológicos en todos los sentidos.

Por lo tanto, las ideas relacionadas mujer-feminidad-fecundidad-maternidad se resumen en una sola expresión: muchos hijos. La maternidad no es entendida como ejercicio en sí de la maternidad sino en el sentido numérico de procreación, pues la maternidad puede ejercerse también por otros o colectivamente. La clave de la maternidad es que es la mujer la que asume permanentemente la responsabilidad económica por los hijos, y no el hombre. La maternidad no se refiere propiamente al cuidado de los niños, por lo tanto el discurso mariano y cristiano sobre el cuidado de los hijos y la sumisión en la realización del trabajo doméstico, todo ello relacionado con el amor a los hijos, no tiene mucha vigencia en esta sociedad.

En contrapartida, las ideas Hombre-virilidad-sexualidad/potencia significan muchas coesposas, muchos hijos. La paternidad también es entendida en el sentido numérico y no necesariamente en el ejercicio de la crianza y autoridad sobre los hijos. No hay una sola presencia de padre como en la sociedad cristiana monógama, sino la de la familia extensa, los padrastrós y los padrinos, los que también tienen su función de socializar a los ahijados. Los niños se socializan con los hombres del grupo doméstico. Las niñas también aprenden sus prácticas de ser mujer con las mujeres del grupo en el que están: abuelas, tíos, primas y madrinas. Hay un término de respeto a otras personas que no están emparentadas ni por consanguinidad, ni ritualmente, que son los tíos y las tíos y también tienen un papel importante en la socialización.

En general, la estrategia sociocultural basada en el mantenimiento de relaciones de reciprocidad, cooperación económica, intercambio simbólico, amistad y afecto con un amplio número de parientes de la familia extensa es tan importante que las relaciones de parentesco son ampliadas a otros miembros con el parentesco ritual, e incluso con el parentesco figurado. “Múltiples términos referenciados para los parientes efectivos o rituales son utilizados para nominar o relacionarse con personas aunque no existan los soportes de afinidad, alianza o rituales para hacerlo”. (Restrepo, 1996C:188). Términos como tío, tía, compadre, primo, familia, sangre o pariente son muy frecuentes.

Los padres esperan que sus hijos se conviertan en un miembro más de la comunidad y reproduzcan el rol correspondiente de hombre o mujer. Como apunta Tenorio,

Hay un extremo predominio de un ideal social homogéneo y colectivo, en cierto sentido impersonal, y para nada individualista. Ninguna madre espera que su hijo se convierta en alguien especial o destacado [...] No hay la más mínima idea de una individualidad. (Tenorio, 1993: 70).

Los roles femeninos y masculinos se reflejan en una marcada división sexual del trabajo. Mientras las mujeres cuidan de los hijos, hacen sus oficios domésticos, produ-

cen algunos bienes de consumo (miel, aceite de palma, escobas, canastos, etc.), crían animales domésticos y cultivan el “colino” y la huerta; los hombres extraen madera de la selva, jornalean en el aserrío, cazan, pescan, elaboran sus instrumentos de trabajo (trasmallos, chinchorros, canoas), hacen trabajos de carpintería, y también cultivan el “colino” (Cucalón y Martínez, 1993). Las mujeres tienen muchos hijos y conocen perfectamente su posición jerárquica en la poliginia de su hombre, los hombres amplían la red del parentesco a través de la exogamia para asegurar la continuidad de su tronco familiar. (Motta, 1995: 44). La mujer sola o el hombre solo socialmente son considerados anómalos, dado que sus roles en la división del trabajo son complementarios e indispensables en un medio donde la selva y las variables socioeconómicas imponen condiciones difíciles de vida.

Estos roles de género se ven reflejados también en los lugares ocupados por hombres y mujeres en el territorio, y el significado que se da a estos espacios. La mujer y el hombre del Pacífico están ligados a los ecosistemas del Pacífico en los espacios rurales: las bocanas, ecosistemas de colinas bajas, que son las cuencas medias, y las colinas altas en el pie de monte andino; pero se relacionan de manera diferencial con la naturaleza. En el caso de los grupos negros el eje central de clasificación y apropiación del territorio empieza en el río y la casa, considerados como los territorios más humanos y seguros, y continúa en la parte trasera de la casa hacia los confines del monte, considerado este espacio como el menos humano y más peligroso. Este mismo eje de significación va de lo femenino a lo masculino, la casa y el río son los lugares donde permanecen y realizan sus actividades las mujeres y los niños. El monte es un espacio de los hombres adultos, allí se internan para extraer madera, cazar, etc., actividades masculinas por definición; las mujeres pueden desarrollar actividades en los huertos y cultivos cercanos a la vivienda, no deben adentrarse en el monte. (Restrepo, 1996C). En el monte adentro se encuentran no sólo factores naturales de peligro, como serpientes venenosas y alimañas, también allí se encuentran seres sobrenaturales que pueden extraviar o hacer daño a las personas como la *tunda* y la *curucagua*¹.

En la oposición de los ámbitos público y privado, el lugar que ocupan las mujeres no es igual al de la sociedad blanca mestiza. Las mujeres la mayor parte del tiempo ocupan el espacio de lo público en la sociedad local. Las actividades de la vida diaria se pueden realizar en el ámbito externo o público o en el interno donde la gente se mueve sola o en pequeños grupos. Es decir, que las actividades se realizan hacia afuera o hacia adentro. Estar frente al río o a la orilla del mar es afuera, adentro es estar de cara al monte. Estar afuera frente al mar es lo público, lo bullicioso, lo no peligroso,

¹ Personajes míticos dentro de la tradición oral del Pacífico que aparecen en la selva cuando las personas se encuentran solas y no han tomado determinadas precauciones.

pero el mar adentro, donde se realiza la pesca, es un ámbito peligroso, es un espacio interno. También el bosque donde se realizan las actividades madereras y la caza es lo peligroso y lo privado. Por lo general, las actividades masculinas se realizan en los espacios internos, los hombres en estos espacios se mueven en pequeños grupos o solos. Las actividades de las mujeres se desarrollan en los ambientes públicos y menos peligrosos, donde también se encuentran los niños y los adolescentes. Ellas se desenvuelven en las áreas cercanas a los ríos, en la orilla del mar, en la vivienda y en el huerto. En la vivienda la utilización del espacio, en relación a los referentes público y privado, se invierte. En el salón, que es el espacio público de la familia situado en la parte delantera de la casa, se reúnen los hombres, allí están los elementos de trabajo de ellos. La azotea, que se encuentra en la parte trasera, es un espacio privado. En la azotea está la cocina y es un espacio femenino, allí están las mujeres conversando y afuera en el salón los hombres cuentan historias y los niños están cerca escuchando. (Motta, 1978, 1994 y 1998)

Vimos en el numeral anterior que en el Litoral Pacífico no hay la misma forma del control de la sexualidad de la mujer, el hombre no valora la virginidad en la mujer, valora su capacidad para tener hijos y que por esta vía se realice su virilidad. Se espera de ella fidelidad mientras el hombre permanece con ella, cuando este se marcha durante un tiempo muy largo y se entera que su mujer tiene otra pareja simplemente la relación se rompe y él busca otra mujer, o consolida otra relación en cierres. Por esta razón no es un imperativo que la mujer sea virgen al entablar relación con ella, tampoco tiene importancia el que ella ya tenga hijos de otro u otros hombres; lo que le importa es que ella pueda tener hijos tuyos.

El control de la sexualidad de la mujer como ya vimos antes va dirigido a su capacidad reproductiva, su nivel de fecundidad; las mujeres son presionadas para tener un número elevado de hijos, con padre reconocible. Por lo tanto, quizás si se debe hablar de exigencia de fidelidad pero sobre todo a la mujer y en determinadas circunstancias. Si la ausencia del hombre dura mucho tiempo entonces ella está autorizada, o no es penalizada, por emprender una nueva unión, lo que evita las dudas sobre la paternidad ante un eventual embarazo. Por eso, las mujeres no se atreven a hacer pública una nueva unión si no ha pasado mucho tiempo desde la partida de su pareja.

La consensualidad o provisionalidad de las uniones es considerada desde el principio y durante toda la vida de la pareja. Al igual que en algunas comunidades indígenas existe el matrimonio a prueba o amanero, las parejas se unen y pasan primero un periodo que en el Chocó se denomina *congereo* (Mosquera: 1995) y en el Pacífico Sur *ajunte* (Segura, 1995) o *la sacada* de la mujer a convivir (Urrea y Vanín, 1994), en el que la pareja evalúa si congenia el uno con el otro; en ese momento socialmente se acepta que haya una ruptura si no hay entendimiento. La sanción de la pareja está dada por el primer hijo, cuando se demuestra la capacidad reproductiva tanto del hombre como

de la mujer.

En ese sentido, las mujeres que quieren conservar una relación se esfuerzan por traer descendencia de su pareja. En los ejemplos de historias de vida de este trabajo, expuestas en el capítulo XI, hay varios casos en los que ellas no pudieron conservar su pareja debido a que no podían tener más hijos. Por eso hay gran resistencia en las mujeres a aceptar los métodos de planificación familiar de los programas gubernamentales, pues va en contra de su rol reproductivo femenino. También es cierto, que el proceso de aprendizaje de nuevas pautas culturales por parte de las mujeres en las grandes ciudades las lleva a un cambio en este sentido, algunas mujeres se niegan a tener más hijos con su nueva pareja, deciden interrumpir definitivamente su natalidad por la vía quirúrgica, o aceptan que los padres se hagan cargo de los hijos. En contraste con la ética cristiana, no hay condena moral a la madre que se separa de sus hijos para procurarles un mejor bienestar material. La relación madre-hijo no se vive con la misma dependencia que en el interior del país. (Lemos y Rodríguez, 1991). Los niños en las aldeas están bajo la vigilancia de todos los familiares y adultos, por lo que estos deben respeto a todos los adultos a los que llama tíos indistintamente de que biológicamente lo sean o no.

Si bien podemos hablar en su forma exterior de uniones monógamas y permanentes en el tiempo, estas no tienen el mismo significado que en la Zona Andina del interior del país, pues aunque las parejas lleven muchos años de convivencia siguen considerando que esta unión puede romperse, que no es para toda la vida, a diferencia del matrimonio católico o del ideal de pareja en la Zona Andina. Por eso, al preguntarle en una ocasión a una mujer negra de una aldea, por qué no se había casado con su marido después de treinta años de convivencia, ella respondía que más adelante podría querer separarse de su marido y entonces quedarían en pecado porque el matrimonio católico es sagrado. Es decir, si bien se comprende el significado de las instituciones católicas, éstas no necesariamente se adoptan, de ellas se toma lo que sirve a efectos prácticos.

En este sentido la pareja y el matrimonio no tienen el mismo significado que en el interior del país más imbuido por la moral judeo-cristiana de la religión católica. Ya hemos visto que incluso cuando existe un matrimonio sancionado por la iglesia este puede romperse si las condiciones de convivencia no son buenas o si surge una nueva pareja para el hombre o la mujer, sin que haya condena moral por parte del entorno social. Como se señaló antes el matrimonio católico tiene el valor del prestigio y de la celebración de un rito de carácter festivo, pero es un vínculo que se rompe con la misma facilidad que una unión de hecho, es decir, que la sanción institucional más allá del evento social, no establece muchas diferencias con respecto a las uniones consensuales.

La estabilidad de las parejas no depende de la sanción institucional o del tiempo transcurrido, pues en las aldeas encontramos uniones consensuales de 15, 20 y 30 años,

pero ello no quiere decir que el hombre esporádicamente no haya establecido otras parejas, o que éstas en el futuro se rompan y cada uno de los miembros emprenda una nueva relación. La importancia de la unión está dada por la viabilidad económica, por el significado que le dan los propios protagonistas, por la sanción social, pero la lealtad y la constancia no tienen nada que ver con la ética impuesta por la moral cristiana. En este sentido se plantea aquí la diferencia de significado de matrimonio y familia en las aldeas, poblados y ciudades del Litoral Pacífico respecto a la Zona Andina. Mientras las uniones sucesivas o simultáneas por parte de hombres y mujeres y las separaciones recurrentes son aceptadas como algo que cabe dentro de la normalidad en las aldeas, pueblos y ciudades del Litoral afropacífico; en la sociedad blanca mestiza las uniones dobles, la infidelidad y las rupturas matrimoniales se dan como algo que está fuera de la norma, son situaciones que tradicionalmente han sido objeto de gran censura moral. Como señalan Urrea y Vanín (1994: 42) respecto a las poblaciones negras de la Costa Pacífica, estrictamente en este modelo de familia no existe la noción de la infidelidad como sí se da en otros contextos culturales colombianos.

5. CONCLUSIONES

La institución familiar en el Litoral Pacífico se puede definir como un esquema exogámico de circulación masculina entre unidades domésticas de carácter matrifocal, estructurando un orden familiar poligínico que sustenta la reproducción social y económica. La matrifocalidad se constituye en 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 que avanza su rol reproductivo 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 la mujer en el tipo de unidad doméstica y actividad económica desarrollada en esta sociedad.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

TERCERA PARTE

Migración e inserción laboral de las mujeres

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

VI. EL CONTEXTO DE ORIGEN Y MOTIVACIONES DE LAS MUJERES PARA EMIGRAR

El capítulo que se presenta a continuación tiene como objetivo mostrar el contexto de donde salen las mujeres que emigran a Cali a través de la percepción de ellas y sus familiares, así como las principales motivaciones que consideran en su decisión de marcharse. Si bien, en el capítulo I ya se hizo una descripción general del contexto de origen de las poblaciones del Litoral Pacífico y de Tumaco, en este capítulo quiero resaltar la visión emic de las mujeres y sus familiares, la forma como perciben ella/os el sitio de origen respecto a la imagen del sitio de llegada que se han construido para iniciar su proyecto migratorio. Es por eso que la descripción del contexto de origen y las motivaciones para emigrar se expondrán de acuerdo con las entrevistas realizadas en el lugar de origen y no de acuerdo con datos estadísticos o información secundaria. Las tres zonas visitadas en el sitio de origen son: la zona urbana, los ríos de la ensenada y las veredas de la carretera hacia Pasto. Sin embargo, a lo largo del análisis cuando sea pertinente también se citarán las opiniones y percepciones sobre el sitio de origen de mujeres provenientes del Litoral Pacífico pero que fueron recogidas en Cali durante las visitas a las agencias de empleo o en sus sitios de reunión (el parque Panamericano o la estación de autobuses), en el domicilio o en el sitio de trabajo.

1. CÓMO PERCIBEN LAS MUJERES SU CONTEXTO DE ORIGEN

1.1. LOS BARRIOS DE TUMACO

Como se pudo ver en el capítulo I, Tumaco es la ciudad y el puerto más importante en el Pacífico Sur, se trata de un enclave de población situado en medio de la selva que limita con el Ecuador. La ciudad en el momento del estudio tenía poco más de 70.000 habitantes, de los cuales se estimaba que el 92% eran afrocolombianos. Apenas tres décadas antes no había otra forma de llegar desde el interior del país que la vía aérea

o marítima.

El núcleo de la urbanización inicial de Tumaco se encuentra en una pequeña isla que se comunica con el continente a través de un puente; recientemente la ciudad se empezó a extender en la parte continental. El área de instituciones públicas, empresas privadas y barrios de mayores ingresos está construido con cemento y ladrillo, materiales del interior del país y signo de progreso. Los barrios populares generalmente se construyen con listones de madera. En las zonas que se inundan con las mareas se construyen sobre palafitos, las casas y caminos comunes se construyen sobre pilotes, estas áreas son llamadas comúnmente puentes. La población con menos recursos proveniente de las zonas rurales construyó sus casas invadiendo zonas cercanas a la playa. Sus viviendas sobre palafitos en suelo inestables fueron las más afectadas en el último maremoto de 1983.

A finales de la década de los noventa la ciudad sufría las consecuencias de un proceso de migración rural urbana iniciado tres décadas antes debido a la transformación de la economía campesina tradicional de las regiones cercanas en explotaciones agroindustriales con capitales procedentes del interior del país. Lozano (1996: 184) describía la situación así: “Existe una especie de circuito entre las empresas del desarrollo en Tumaco. Palmicultoras y camaroneras han hecho una extensiva apropiación privada de la tierra, despojando de la misma a muchas familias que se han visto obligadas a vender su fuerza de trabajo a estas mismas empresas y a emigrar a la ciudad”.

La microregión también acusaba el declive de experiencias de desarrollo rural promovidas por entidades estatales y agencias internacionales de desarrollo dirigidas a pequeños campesinos en el ciclo en auges y descensos típicos en la inestable economía de la región. Por otro lado, los capitales privados que han llegado a la zona desde el interior del país han tenido como motor principal las ganancias rápidas con poco o ningún control por parte del Estado en sus efectos ambientales y sociales, o en el cumplimiento de normas laborales, como vimos en el capítulo I.

De esta forma, las empresas que se han instalado en una región de frontera como ésta, se han beneficiado de hombres y mujeres no acostumbrados al amparo del Estado ni de las leyes, y su beneficio ha sido doble aprovechando la división del trabajo por géneros propia de la región. Los hombres pasaron a realizar los trabajos que exigen más fortaleza física y las mujeres a desarrollar tareas en las que tenían una gran destreza porque eran las que realizaba tradicionalmente en la unidad doméstica campesina, como la limpieza del pescado o del camarón (Motta, 1995; Lozano 1996). Por supuesto el trabajo de los hombres está mejor pagado que el de las mujeres.

En la siguiente referencia una entrevistada recuerda su trabajo en una empresa ca-

maronera en Tumaco antes de emigrar a Cali a principios de los años setenta:

Después volví a la pesquera donde yo trabajaba el camarón, pelando camarón. Ahí habían veces trabajábamos corrido, todo el día y toda la noche, salíamos al otro día a las 6 de la mañana o 5 de la mañana a la casa. Cuando había harto camarón era para trabajar el día, entrábamos a las 8 de la mañana, y eso era todo el día y toda la noche hasta el otro día a las 8 de la mañana, trabajaba uno las 24 horas seguidas Luego, ese día no íbamos a trabajar, ya trabajábamos era el otro día. Cuando no había bastante producto, entrábamos a las 8 y salíamos a las 5 de la tarde Nos pagaban semanal. En ese tiempo nos pagaban que tres mil quinientos¹, nos pagaban tres mil, así, así. Yo tenía ya por ahí unos 25 años. De ahí salí cuando ya tenía treinta años, cinco años trabajo ahí (Empleada doméstica tumaqueña, entrevistada en Cali).

Las empresas se valen del desconocimiento que tienen las trabajadoras de sus derechos y mientras no haya una reclamación se infringen las normas laborales. En la cita anterior es evidente que se trata de un trabajo a destajo sin ningún tipo de aportes patronales a la seguridad social. La siguiente anécdota que nos cuenta una mujer afrocolombiana que ya había tenido otros trabajos en Cali y conocía sus derechos, es reveladora de la forma como funcionan este tipo de empresas:

Yo en Tumaco estuve trabajando seis meses por contrato en una pesquera. Pero ese señor quedó sentido conmigo porque no me quería pagar las prestaciones y yo lo demandé, el pensó que podía pagarme cualquier cosa. El me hizo la liquidación cuando terminó el contrato y yo le dije, esta no es la cuenta que me toca, esto no está bien así. Como yo sabía, yo conocía mis derechos. Yo trabajaba los domingos y festivos hasta medio día, y todos los días de siete de la mañana a las siete de la noche. El me respondió mal y me dijo, haga lo que quiera. Entonces fui a la oficina del trabajo y allá me hicieron la liquidación. Eran como \$600.000 y él sólo quería darme \$200.000, eso se le subió porque le hicieron las cuentas de los festivos y las horas extras. Hoy en día después de ese problema la persona que trabaja con él a las doce se va a almorzar a su casa y se va a las seis, y los domingos no trabaja. Ellos antes a mí me daban el almuerzo, pero si llegaba gente yo la tenía que atender. (Empleada entrevistada en una agencia de empleos de Cali).

Ya en los años noventa la inmigración del campo a la ciudad había saturado el incipiente mercado de trabajo urbano. Las siguientes citas ilustran la situación de precariedad en el empleo que padecían hombres y mujeres. Obviamente, en muchos hogares no se alcanzan los niveles nutricionales adecuados:

¹ De acuerdo con la edad que refiere la entrevistada para ese empleo estaba hablando de mediados de los años ochenta. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), en 1984 el salario mínimo mensual correspondía a 11.298 pesos, pero el salario percibido por ella estaba muy por debajo del mínimo porque esta mujer no tenía contrato de trabajo ni estaba afiliada a la Seguridad Social y no se le reconocían horas extras. En 1985 el salario mínimo había ascendido a 13.557.

A él lo llaman así pues pa' las carreteras, como cuando lo llaman pa' hacer su casita, por allá hace sus techitos, cualquier cerco. Cuando es lejos, pues él se va su semana entera, cuando es cerquita no más se está yendo de mañanita y regresa de tarde. Pero cuando no, pues también se la pasa todo el día en la casa trabajando, ahí en la casa. Porque eso es de oportunidad, hay tiempos que lo buscan de varias partes, está trabajando en una parte y que venga a trabajarme acá, está trabajando en otra parte, que venga a trabajarme acá, como hay tiempos que se queda que nadie lo llama, semanas enteras ahí pasando el tiempo vea, semanalito es poquito, ni diez mil pesos que le echaba en el día. Entonces jornadas que él gana es poquito, uno solamente se financea porque uno que tiene que hacer, uno se financea lo que Dios, para el tiempo, como le toque el tiempo a uno. A mi nieta acá la coladita yo se la hago aunque buscando donde cualquier vecina. Porque cuando el marido trabaja, pues su coladita a ella no le falta, usted sabe que tengo que hacerle todos los días su coladita, de ahí que le hago su teterito, le licuó su platanito porque pa' la leche no alcanza, con su azucarita le hago su colada, porque que más puedo hacer. Ud. sabe que a los niños pequeños, si ellos no tienen que comer ellos se mantienen es llorando, lo hacen hasta aburrir a uno. Pero yo de todas formas, gracias a Dios, se le consigue pa' la niña y pa' uno también, aunque medio, medio. (Entrevista a mujer de 48 años y tiene a cargo los 3 hijos menores entre 8 y 18 años y una nieta de un año, zona urbana de Tumaco).

Aquí vivimos cuatro niños y seis adultos, pero yo soy la única que entra plata a la casa, así lavando. Hay días que comemos, otros días que no, entonces así pasamos. Porque yo lavando en cuatro casas hago unos sesenta mil al mes, pero la luz nos llega el recibo de treinta y cinco, cuarenta al mes, y el agua de siete ocho mil pesos. (Entrevista a mujer de 22 años en la zona urbana de Tumaco).

Yo no reposo con el ranchito que está así, allá atrás echamos el sudao y haciendo cocaditas², mandando a vender me estoy soliviando. Mi nieto sale a vender. Los papás de los muchachos si trabajan, si no que no tienen un trabajo seguro, trabajan aquí unos meses, otro día trabajan acá, otros meses no trabajan, así. Ellos trabajan así con mercancías, así a la orilla vendiendo su naranjita, su plátano. A veces cuando se quedan sin capital no siguen vendiendo. (Mujer mayor con 8 nietos a su cargo, zona urbana de Tumaco).

Como se puede observar a partir de los escenarios descritos la ciudad no estaba preparada para incorporar a esta nueva población. Tumaco se constituyó en sitio de paso para la migración hacia las capitales del interior del país. No obstante, se configuró en las zonas más deprimidas un grueso contingente de población pobre urbana cuyo único sustento son las actividades del sector informal y eventualmente se convertirán mano de obra barata en las nuevas actividades agroindustriales. Pero los ingresos y condiciones

² Normalmente la cocina se encuentra en la parte de atrás de la casa, por eso habla de "allá atrás".

de trabajo en estas últimas no eran mucho mejores que en el sector informal, porque no había una vigilancia sobre el cumplimiento de la legislación laboral vigente para este sector por parte de las entidades gubernamentales y por la ausencia de sindicatos o entidades que defendieran los derechos de los trabajadores.

Paradójicamente, después del terremoto maremoto ocurrido en Tumaco en 1979 y debido a la ausencia de controles urbanísticos, la población de menores recursos empezó a asentarse en viviendas palafíticas de madera en la zona de bajamar. Esta forma de construcción tradicional en los ríos, dificulta enormemente la dotación de servicios urbanos. Los terrenos fueron clasificados posteriormente como los de más alto riesgo de tsunamis y posteriormente se tuvieron que emprender inversiones públicas para su reubicación en áreas más seguras de la ciudad. Dos de los barrios visitados³ se encontraban allí.

Aunque en los barrios de Tumaco se tiene la posibilidad de acceso a los precarios servicios públicos y equipamientos sociales de la ciudad, los ingresos mensuales por familia no alcanzan el salario mínimo dados los altos niveles de desempleo e informalidad y pese a que el costo del acceso a estos servicios sea subsidiado la mayoría de familias no alcanzan a sufragarlos. En la siguiente cita una mujer que tiene nietos a su cargo, y depende principalmente del dinero que le envían sus hijas empleadas domésticas en Cali y Bogotá, describe su situación respecto al tema de los servicios públicos:

No me alcanza el dinero que me mandan mis hijas. Pues cuando ellas me mandan tengo deudas, y por ejemplo la luz, el agua, se me daña a veces la nevera, y así por el estilo, en los servicios se gasta mucho. Cuando ella me manda comienzo es a pagar, y eso que por ahora estamos pagando no más la luz. Ahorita nos rebajaron un cinco por ciento, porque de acá los puentes los han rebajado. Por ejemplo, a mí me rebajaron porque yo les dije que yo era una mujer pobre que no tenía un trabajo, tenía muchos hijos pa' comida, y me pusieron mensual dos mil pesos. El agua como está descontrolada, pues nos mandan el recibo pero yo no pago, porque el agua no me llega y yo tengo que empujarla con motobomba, la subidita del pueblo yo tengo que contratar una motobomba para que me llegue.

El ejemplo que se acaba de citar muestra los resultados de la mala planificación urbana, pues se trata de una zona lacustre de viviendas en palafitos a la que resulta difícil técnicamente y costoso dotarla de servicio de acueducto. Por eso la entrevistada dice que el agua no llega hasta su casa y ella debe asumir el costo de funcionamiento de una motobomba.

³ El barrio Panamá y la zona de Los Puentes.

En las condiciones extremas de la ciudad las mujeres buscan cualquier alternativa en el sector informal o en los empleos precarios de la ciudad para aumentar los exiguos e inestables ingresos de la familia:

Pues don Hernando Mosquera, mi marido, es que sostiene la casa, él es pescador, usted sabe que la pesca pues hay unos día que consiguen, que se consigue p' al mercado, el día que no pues no hay nada. El es que mantiene ahora la casa, porque yo casi no puedo ni trabajar, porque yo vivo como enferma con un dolor. Pero yo cuando puedo, pues me rebusco también. Yo he trabajado vendiendo marisco, yo hace unos diez años que estuve trabajando en Ipiales⁴, vendiendo pescao, y de ahí fue que me salió me resultó esta enfermedad que el frío me hace daño, no fui a trabajar más [...] Aquí se me hace que las mujeres son las más favoritas para trabajar, sino que lo que pasa es que varias veces uno no tiene los recurso económicos como para uno trabajar. Porque uno para poder trabajar, sea vender marisco, a vender una cosa, o bueno, cualquier cosa, hay que haber platica, y varias veces no hay. (Entrevista a mujer de 49 años que tiene a su cargo una nieta de dos años, zona urbana de Tumaco).

Pues que consigue la plata más fácil, las mujeres. Porque las mujeres hay veces, pues no le voy a mentir, las mandan así a buscar a las que trabajan así a pelar camarones, pues porque los hombre pues ellos se van a cortar madera, y hay veces son en la semana, las dos semana, el mes que ellos están lejos, y uno pues los ayuda. (Entrevista a mujer de 65 años, zona urbana de Tumaco).

Comparativamente se podría decir que de los tres escenarios visitados en el municipio de Tumaco, la situación más explosiva de pobreza la encontramos en el núcleo urbano. Este fenómeno es recogido en el trabajo de investigación de Restrepo (1999) sobre los aletosos en Tumaco, el término aletoso es una expresión local contrapuesta a sano, para referirse a los jóvenes involucrados en actividades delictivas. Al igual que había pasado unos años antes en Buenaventura, a finales de la década de los noventa empezaron a aparecer en la zona urbana de Tumaco fenómenos de delincuencia y violencia urbana que sólo eran conocidos en las grandes ciudades del país. Por primera vez en la ciudad se oyó hablar de bandas delincuenciales compuestas por adolescentes.

En resumen, las mujeres de la zona urbana emigran de un contexto muy pobre carente de servicios públicos e infraestructuras urbanas tanto de servicios sociales como productivas. Estas emigrantes han estado empleadas en el sector informal (ventas ambulantes y trabajo doméstico), aunque eventualmente estuvieran vinculadas a la industria camaronera, en todo caso con escasas posibilidades laborales.

⁴ Ciudad fronteriza con Ecuador situada en la zona andina cerca de Pasto, la capital del Departamento.

1.2. LA ZONA DE LOS RÍOS

En la zona de los ríos visitada en los ríos Mejicano y Tablón Salado predomina la pequeña economía campesina tradicional de la zona. Se puede afirmar la zona ha sufrido cierta transformación por efecto de los programas de desarrollo de instituciones nacionales e internacionales. En estos programas de desarrollo se ha tratado de promover el desarrollo técnico de las actividades tradicionales (como el suministro de semillas o la introducción del motor en las lanchas para la pesca), así como el fortalecimiento del tejido social a través de la creación de organizaciones gestoras de proyectos y cooperativas de producción y comercialización agrícola, y la dotación de cierta infraestructura comunitaria. Como se ha señalado ya en otras investigaciones realizadas en la zona (Rivas 1998), se trata de un espacio intervenido por instituciones nacionales e internacionales.

Se podría decir que, a raíz del maremoto sufrido en la zona de influencia de Tumaco en 1979, el Pacífico es redescubierto como área de intervención. A partir de ese momento, el gobierno nacional empezó a movilizar recursos para la recuperación económica y social de la región. Inicialmente con el Plan de Emergencia Cauca-Nariño que duró cerca de dos años y fue ejecutado por la Corporación Autónoma Regional del Cauca (CVC), entidad cuya sede principal está en Cali. Dicho Plan de Emergencia luego se transformaría en el Plan de Desarrollo Integral para la Costa Pacífica (Pladeicop) en 1983. Este último es resultado de un convenio entre Unicef y el Departamento Nacional de Planeación, y cuya cobertura se extendería al resto del Litoral Pacífico (23 municipios en los departamentos de Chocó, Valle, Cauca y Nariño). Posteriormente la intervención continúa con el Convenio CVC-Holanda para desarrollar un amplio programa de desarrollo que duraría entre 1987 y 1995. Su propósito consistía en mejorar la productividad agraria y dotar de infraestructura básica los poblados. De las acciones desarrolladas surge la cooperativa Coagropacífico con influencia en todos los ríos de la ensenada de Tumaco. El relevo de los programas a finales de los noventa lo toma un proyecto del Ministerio del Medio Ambiente cofinanciado por el PNUD denominado Biopacífico y orientado al rescate de las prácticas y conocimientos tradicionales relativos a la protección de los recursos naturales. También tuvo presencia en la zona el Plan Internacional de Padrinos y el Plan de Hogares de Bienestar del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) que tiene cobertura en todo el país y crea la figura de la madre comunitaria en 1987.

En términos generales, las veredas situadas en los ríos de la ensenada de Tumaco tienen una cobertura de infraestructuras muy similar: la energía eléctrica es suministrada por plantas que funcionan con gasolina y están averiadas la mayor parte del tiempo, este servicio suele prestarse tres horas al día en las noches cuando los habitantes tienen

dinero para comprar el combustible, por lo tanto, para cocinar lo habitual es utilizar la madera como combustible; no hay servicio de acueducto, ni de alcantarillado; las casas están construidas con materiales de la región (maderas, guaduas y palmas); las edificaciones públicas que han sido construidas por el ayuntamiento, entidades regionales u ONG, como los puestos de salud, las escuelas, los embarcaderos, etc. están construidos con materiales traídos del interior del país (cemento, ladrillo, arena). El único medio de transporte es el fluvial y se presentan problemas de acceso especialmente en la zona alta de los ríos por la influencia de las mareas y también por los altibajos de los niveles de agua debido al ciclo de lluvias. En su mayoría los habitantes utilizan pequeñas embarcaciones sin motor conocidas como potrillos para ir de un lado a otro.

Para tener una idea sobre las características de las aldeas visitadas en los ríos de la ensenada de Tumaco veamos la descripción de los dos poblados que visitamos en el río Mejicano: actualmente la vereda⁵ de Bellavista cuenta con 57 casas, 285 habitantes y un promedio de cinco individuos por casa. La infraestructura de servicios educativos y sociales de Bellavista es la siguiente: dos escuelas, un colegio que está en construcción, la casa para la maestra, hecha por el Plan Padrinos y en la que funciona el bachillerato, el puesto de salud, el campamento, el centro de acopio, el radiófono. Estos tres últimos a partir de la estadía del convenio CVC-Holanda (1980-1992). (Rivas: 1999: 16).

San José del Guayabo es el poblado con mayor número de habitantes de la zona, aunque ello no se traduce en una mayor infraestructura. La vereda cuenta con 109 casas, 639 habitantes y un promedio de seis individuos por casa; sus infraestructuras son un centro de salud, la planta eléctrica comunal, escuelas y una sucursal de la empresa nacional de telefonía (Telecom). (Rivas: 1999: 17).

El relato de uno de los habitantes del río Tablón Salado es un ejemplo que se puede encontrar en cualquiera de las veredas de la ensenada:

Aquí tenemos unos motorcitos en la comunidad, en un grupo que tenemos de compañeros. Tenemos un grupo de pesca, luego tenemos dos motores. Cuando me toca viajar, pues viajamos con ellos. Ese grupo lo organizamos con la ayuda de Plan Internacional. Ellos aquí han metido la mano bastante. Sí, precisamente esa obra que está allá afuera, el embarcadero, esa fue de recursos de Plan y comunidad.

Es decir, nos encontramos con la combinación de prácticas tradicionales y nuevas en un marco de economías domésticas de auto subsistencia con la tendencia hacia una mayor dependencia de los productos provenientes del mercado regional o nacional.

Así describe uno de los pobladores del río Tablón salado su estilo de vida:

Aquí la vida en el Tablón es que uno vive de sus pequeñas agriculturas, cultivando

⁵ Las veredas son la subdivisión administrativa más pequeña en la zona rural, las zonas rurales de los municipios se subdividen en corregimientos, los cuales agrupan varias veredas que equivalen a pequeñas aldeas.

coco, plátano y chocolate, también la pesca. También le hacemos a la pesca por conseguir la alimentación, para uno meterle al cuerpo, porque dígame así la alimentación ahora la tenemos muy dura, dura, dura. Entonces por eso salen las muchachas a ver si consiguen una alimentación, una cosa más fácil.

Las familias a pesar de incorporar nuevas maneras de realizar la labor agrícola o de pesca continúan desarrollando otras actividades de forma tradicional. Las nuevas actividades y formas de realizar las labores puede provenir de la participación de algunos miembros de la familia en una cooperativa que le suministra semillas de coco, cacao, plátano, el control técnico de plagas, abonos y canales de comercialización; o el acceso a un transporte más rápido con lancha de motor para la pesca o para el transporte de sus productos a Tumaco. Pero al mismo tiempo se siguen desarrollando las actividades tradicionales como la caza de animales del monte, la extracción artesanal de madera, la recolección de productos del mar (camarones, conchas) o el cultivo de productos en la huerta doméstica.

En el momento de la visita a la zona de Tumaco, dos años después de que se retiraran los técnicos del programa de desarrollo más reciente llevado a cabo en la zona⁶ estaba claro que los efectos de la intervención no se mantenían en el tiempo. La siguiente citas ejemplifican la situación de crisis que estaba viviendo la economía de los ríos en el momento del estudio, los entrevistados han sido beneficiarios en uno u otro momento de los programas de desarrollo agenciados por el Estado y entidades internacionales.

Dese cuenta que si tuviéramos una economía buena ya hubiéramos terminado esa casita que la tenemos aquí. Hace tiempo la habíamos terminado. Falta dinero para darle a entender. Porque el mercado de nosotros aquí es el chocolatico y el plátano, digamos el coco. Usted siembra un plátano ahora, cuando menos la primera o la segunda cosechita ya se muere, porque se ve mucha plaga, mucho gusano. Pero como le digo ahora, el coger coco ahora está malísimo, malísimo. Y el coco, cuando no se nos muere, ahora que cuando ya hay, no se puede vender bien porque no vale nada, porque que es muy chiquitico, y ni lo compran. Esta puja vino hace tres meses, el coco está botado en el suelo, está arrumado, que a la gente no le hacen caso y la gente sufriendo pa' comprar el kilo, no hay negocio, no compran afuera. Por esa parte uno aquí pues no nos entra nada. Eso así p'al desayuno. (Entrevistada, río Tabón Salado).

Yo aquí trabajo en el monte y en la casa, aquí me gano, pues aquí vengo a trabajar mis días, pues pa poder ganar así mis cositas. Porque ahora como uno no tiene de que, las palmitas de coco todo se ha muerto, entonces uno está echando mano. Entonces ese es el problema, hay que irse al monte a limpiar el platanito, a sembrar su piña, su yuca, porque uno está, digamos, por las malas ahora. (Entrevistada, río Mejicano).

⁶ El convenio CVC-Holanda.

Nosotros aquí nos dedicamos a la agricultura, trabajando plátano, coco y chocolate. Sino que la cosecha se daña. Porque florece y florece, y eso varias veces cuaja y el chocolate vuelta se seca porque la cosecha es mala. El plátano por ahora, como ya está cansado, como en los parches del chocolate se siembra el plátano. Hay meses que la gente echa feo ¿oyó? Y el billete echa feo. (Entrevistada, río Tablón Salado).

La situación de estas veredas respecto a equipamientos sociales y comunitarios corresponde a poblaciones con necesidades básicas insatisfechas. Las viviendas de la zona están construidas con madera, tal como tradicionalmente se han hecho en todo el Pacífico. No existen equipamientos de acueducto, ni alcantarillado, el agua es recogida de los ríos o extraída de pozos y sin tratamiento alguno, recientemente se han construido algunos pozos sépticos; la energía eléctrica es suministrada por plantas alimentadas con gasolina que deben pagar los pobladores, por lo que funcionan sólo unas pocas horas en la tarde noche, siempre que haya dinero para pagar el combustible o que no se hayan estropeado.

Es el peor servicio que tenemos el agua, cuando viene el verano, la gente se va a los últimos confines de las quebradas a encontrar pocitos de aguas de malas calidades, tiene que uno hervirla esa agua para poderla usar. (Entrevistado, río Tablón Salado).

Estamos mal de agua, de un día para otro uno va a llenar las quebradas arriba, que a la edad que yo ya tengo, que me duelen hasta las rodillas para subir con el agua de aquí, que nosotros la bajamos de allá arriba de unas quebradas y la saltamos. (Mujer de 55 años, río Tablón Salado).

Respecto a otros servicios públicos como la sanidad o la educación apenas hay acceso a servicios muy básicos y de mala calidad. Sólo hay escuelas de educación primaria, algunas de creación reciente, y puestos de salud. Pero no basta con tener las infraestructuras para que estas funcionen como se deduce de esta cita:

Hay cuatro escuelas de primaria, pero aquí estamos malos de maestros porque aquí no hay buen transporte, no vienen los maestros. (Entrevistado, río Mejicano).

Veamos dos ejemplos en los cuales los familiares se refieren a las mujeres que están trabajando en la ciudad y el grado de escolaridad que tenían al salir:

Ella estuvo hasta tercero de primaria, por aquí en ese tiempo hubo un problema, cuestión de los profesores, que quitaron cinco años aquí la profesora, entonces ella no siguió estudiando. (Entrevistada, río Tablón Salado).

Una mujer entrevistada en un barrio de Tumaco se refiere a una prima suya de uno de los ríos que se fue a trabajar a Cali:

Le cuento que la chica, como es gente, en el campo casi difícilmente las escuelas, los colegios casi no funcionan. Si hay escuelas los profesores van una semana y tres semanas no van, porque, por lo general, a veces no les paga el municipio, o a veces

los transportes, o falta de dinero a cada rato, entonces a veces los profesores faltan mucho. Y así los pelados se van como atrasando, ya no quieren estudiar, se retiran, y yo creo que ella, más o menos, hasta segundo de primaria o tercero sí que hizo. Sabe leer y escribir escasamente.

También los altos grados de mortalidad infantil en la zona tienen que ver con los deficientes servicios de sanidad. Los relatos de las mujeres sobre la muerte de sus hijos pequeños son reveladores, en la siguiente cita una mujer entrevistada en Tumaco recuerda las condiciones de vida en el río Gualajo:

Y la otra se me murió, la última, se me murió de cinco meses. Se me enfermó, y cuando ya bajé ya era tarde. Allá en el río no había médico, apenas acá en Tumaco. Cuando la pude traer ya era muy tarde para la niña. La segunda la misma condición. Le cogió una diarrea, que no la soportaba la niña y cuando la pude traer ya estaba deshidratada, ya estaba sin ánimo. La tuve que enterrar en el campo.

Desde otro ángulo en esta zona encontramos respecto a las otras zonas analizadas una mayor cohesión social, quizá ello influenciado por los programas de desarrollo, se nota un sentido de pertenencia de los habitantes a su comunidad. Esto tendrá una gran importancia en su funcionamiento como red referenciada al sitio de origen de los emigrantes en Cali, tal como lo refieren los habitantes. Así mismo, encontramos en la mayoría de familias que las mujeres mayores en su juventud estuvieron trabajando en Cali o Tumaco como empleadas domésticas, y que sus hijas e hijos se encuentran en Tumaco o Cali trabajando y/o estudiando.

En síntesis, en esta zona del entorno de Tumaco encontramos la mezcla del modelo de economía campesina tradicional del Pacífico con nuevas prácticas de producción resultantes de programas de desarrollo. No obstante, sus habitantes siguen padeciendo escasez de servicios e infraestructuras que no han permitido a sus habitantes superar la situación de pobreza crónica.

1.3. *LA CARRETERA A PASTO*

En contraste con la zona de los ríos las actividades productivas en los corregimientos de la carretera se encuentran en un punto intermedio entre su carácter rural y su vinculación como barrios del área de influencia de una incipiente área metropolitana focalizada en Tumaco.

La finalización de las obras de pavimentación de la carretera Pasto-Tumaco a principios de los años ochenta coincidió con la entrada masiva de capitales privados y la concesión por parte del Estado de grandes extensiones de tierras anteriormente comunales a empresarios mestizos provenientes del interior del país. De esta forma se implanta la ganadería extensiva y el monocultivo de la palma africana destinada a

la producción industrial de grasas vegetales en fábricas del Valle y la Costa Atlántica.

Como se expuso en el capítulo I, la promoción del cultivo de la palma africana empieza desde los años cincuenta con la visita de un experto de la FAO a la zona de la ensenada de Tumaco. En 1970 sólo tres agricultores locales se decidieron a sembrar parte de sus terrenos con palma africana. El cultivo de la palma fue promovido por el Estado a través del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), que tenía a fomentar la plantación extensa. A finales de los setenta sólo había unas pocas plantaciones, pero el verdadero auge se dio en los ochenta y noventa, época en la que inversores provenientes del Valle y el Cauca aprovecharon el régimen de baldíos aún vigente y recibieron grandes concesiones por parte del Estado. Por ejemplo, Astorga, la plantación más grande cuyo capital provenía de Cali, aumentó su tenencia a 10.000 hectáreas en pocos años. Los datos de 1992 revelan que en Colombia había cerca de 120.000 hectáreas sembradas de palma, entre el 10 y 11% correspondía a Tumaco, Buenaventura y Guapi, aunque la mayor parte de la actividad de siembra y extracción de aceite se encontraba en Tumaco. (Escobar, 1996: 112-113).

En el sector de la acuacultura la promoción empieza más tarde, a mediados de los ochenta la empresa pública promotora de exportaciones, Proexpo, concede importantes subsidios a las empresas que inviertan en zonas como Tumaco. En 1991 ya se estaban exportando 7000 toneladas de camarón, de las que cerca del 27% provenían del área de Tumaco; en 1993 esta participación había superado el 30% con un área aproximada de 1.300 hectáreas en producción en la ensenada. (Ibíd., 1996:117).

Los habitantes, que aún cultivan sus pequeñas propiedades, conservan la vocación agrícola, orientada hacia la producción de plátano, cacao y yuca, así como ganado vacuno, no obstante, la infraestructura de transporte por carretera les ha permitido el desarrollo de actividades comerciales, así como ha facilitado el desplazamiento para trabajar en las nuevas actividades agroindustriales en la región (las camaroneras y palmicultoras), o en el mercado de trabajo urbano.

Pero aunque en estas veredas todavía hay un cierto equilibrio entre ingresos monetarios y producción agrícola para el autoconsumo, el nivel de vida en estas veredas no es significativamente mejor.

Aquí usted va y siembra plátano o algo así, y como siembran tantos que se pone barato y le sale la misma cosa. Las mujeres se van a trabajar a veces allá a Palma⁷.

Pero eso ganan poquito, cuatro mil pesos diarios. Se van a las cinco de la mañana y llegan a las cinco de la tarde, entonces eso yo creo que no es justo. Pero, la necesidad obliga. Otras hacen lavaditas, lavándole a otras personas, y como la gente también es pobre, lo que le pagan son quince mil pesos mensuales. ¿Y quince mil pesos

mensuales podrán hacer plata? Quince mil pesos mensuales, pues me parece que no se justifica. (Entrevistada de la carretera a Pasto).

Cuando se movilizaba la empresa Maragrícola⁸, ahí habían más entradas porque la gente toda trabajaba, mujeres y hombres. Cuando hay fuentes de trabajo así mismo entran, de a poquito, pero la plata está. Uno necesita acá es más fuentes de trabajo porque si aquí hubiera fuente de trabajo no tenía uno para moverse. Porque la gente se mueve es por lo que no consigue, como conseguir las lentejas, porque también uno conseguir la vivienda y no tener quien le de la comida, no hace nada tampoco. En cambio allá en Cali está trabajando y está cuadrando el arriendo y, aunque arroz, come. (Entrevistada de la carretera a Pasto).

La situación de los equipamientos sociales de las veredas en la carretera no es muy diferente a la de los ríos excepto por el acceso a las redes de energía eléctrica, y por la fácil comunicación con los equipamientos sanitarios y educativos existentes en la ciudad (hospital, colegios de educación secundaria, etc.). En esta zona ya se encuentran algunas viviendas construidas en ladrillo y cemento, siguiendo el modelo del interior del país.

No hay agua, no tenemos servicio de agua, aquí hay es pozo, y toca que, a veces, hasta hervirla, porque el agua detenida trae mucha infección. Energía pues si tenemos. Servicio de Salud, ahora han salido esas cuestiones de los carnés, que uno tiene defensa de eso y también tenemos un buen centro de salud. (Entrevistada de la carretera a Pasto).

También en la zona de la carretera los niveles educativos que se alcanzan son muy bajos, pues las escuelas públicas sólo cubren hasta el quinto de primaria, la educación secundaria implica para los limitados ingresos familiares asumir los costos de transporte diario o pagar un internado. En el ejemplo siguiente una mujer cuenta como a pesar del esfuerzo que intentó hacer no consiguió que sus hijas estudiaran más allá del tercero de primaria una y de primero de educación secundaria la otra:

La menor, que tiene ahora 17 años no quiso seguir estudiando, hizo sólo hasta tercero de primaria, y no quiso estudiar interna. Yo la mandé a Tumaco ahí pagando, costeando pasaje todos los días subida y bajada y no, ahí se quedó. La otra, la mayor, la que va a cumplir veinte años, también estaba estudiando en Tumaco, había terminado primero bachiller cuando salió con su domingo siete, me resultó en embarazo. Ahora está viviendo con el marido y si dice que quiere estudiar. O sea, que quiere entrar en

⁷ Empresa privada dedicada al cultivo extensivo de la palma africana, insumo en la producción industrial de aceites para la alimentación.

⁸ Empresa privada orientada a la producción camaronería y la piscicultura, cuyos inversores provenían de Cali. Esta empresa cierra por problemas técnicos relacionados con plagas en los camarones y problemas de adaptación de las variedades de peces importadas al medio local.

una nocturna que han puesto ahí en el barrio donde ella vive, quiere seguir a ver si termina el bachiller. (Mujer de cuarenta años, carretera a Pasto).

En la zona rural de la carretera a Pasto también la ausencia de infraestructuras sociales y productivas se suma al ciclo descendente de proyectos productivos, en este caso de carácter industrial y capitales privados, que además de la pérdida de empleos dejan secuelas en el medio ambiente difíciles de superar.

2. LAS MOTIVACIONES DE LAS MUJERES PARA SALIR DE SU ENTORNO

El anterior panorama sobre la percepción de las mujeres trabajadoras y sus familias sobre la situación socioeconómica de Tumaco y su entorno inmediato nos sirve de marco para mostrar las motivaciones que llevan a las mujeres a migrar fuera de su entorno más inmediato. A partir de las entrevistas realizadas, de su procesamiento y análisis se podrían sintetizar estas motivaciones en cuatro bloques. En primer lugar, tenemos la más evidente, la que se refiere a la situación socioeconómica de la familia y a la falta de empleo. Esta motivación, como se podrá ver, es común a los tres escenarios descritos, aunque atendiendo a los particularismos de cada zona. En segundo lugar, están las oportunidades de formación, esta motivación sobre todo la encontramos en la zona de los ríos donde la infraestructura educativa es mínima. En tercer lugar, encontramos el tema de la estructura familiar, la ruptura de la relación de pareja, los hijos y la violencia doméstica. Por último, un tema que también tiene mucha importancia y que podríamos incluirlo dentro de las motivaciones subjetivas, todo el imaginario generado por la gran ciudad, las expectativas que genera como sitio moderno que permitirá el descubrimiento de nuevos mundos.

2.1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA FAMILIA Y DESEMPEÑO

Como ya se señaló, esta motivación está presente en todas las zonas, habida cuenta de las condiciones de pobreza de la región en su conjunto. No obstante, es en las familias del núcleo urbano de Tumaco donde con más frecuencia se considera ésta como la principal causa de emigración.

En el caso de las mujeres que viven en el núcleo urbano, la práctica habitual es su entrada a muy temprana edad como empleadas domésticas en la propia localidad, o los trabajos eventuales como lavanderas o en el pequeño comercio callejero. Es el empeoramiento de la situación de empleo en la ciudad y los reveses en la familia lo que fácilmente lleva a las mujeres a tomar la decisión de marcharse a Cali o a Bogotá a buscar mejor fortuna. Todo ello reforzado por las referencias a la gran ciudad de familiares y amigos que van y vienen en el continuo trasiego de las redes migratorias. Es habitual que las adolescentes a partir de los doce o trece años estudien y trabajen

simultáneamente como se ejemplifica en la siguiente cita de una mujer que nos habla sobre su hija que trabaja en Cali:

Ella siempre ha trabajado en eso (servicio doméstico). Pero ella también estudiaba cuando estaba aquí. Ella comenzó a trabajar desde los catorce, ella siempre se ayudaba, entonces por eso cuando vio como no había un resultado bueno se fue, que para trabajar, pa' ayudarnos, porque eso ella si nos ha ayudado. Coincidio cuando ella se fue, pues de verme enferma yo me lamenté, me lloré también así a escondidas, pero después me conformé, pueda que de pronto ella consigue un buen trabajo como varias y lo ayuden a uno. (Entrevistada, Zona urbana de Tumaco).

Por lo tanto, entre las estrategias de supervivencia del grupo doméstico están la emigración o vivir y trabajar en el sitio de origen, por lo que deben incorporar tempranamente al máximo posible de sus miembros al mercado de trabajo, ello originado por circunstancias particulares según cada una de las zonas estudiadas. Por ejemplo, en las veredas de la zona rural son las crisis de la producción agrícola para el intercambio las que llevan en determinados períodos a intensificar la salida de las mujeres. En algunos casos las mujeres salen por temporadas, mientras los hombres se quedan trabajando en la finca. En la medida en que las familias campesinas refuerzan su dependencia del mercado urbano, hay una mayor tendencia a la emigración.

La crisis de producción provocada por diversas plagas que atacaron a los principales productos de los ríos de la ensenada de Tumaco (el coco, el cacao y el plátano), así como periódicas épocas de saturación del mercado y caída de los precios se reflejan en las causas que refieren los familiares sobre la motivación de las mujeres para emigrar de las veredas.

Nosotros hemos sembrado coco, que hemos sembrado pero todo se nos mueren. Vea, recién palma, recién escobillando, que ya pa' escobillar. Entonces, pues uno a lo último no tiene como, de donde uno echar mano. No hay un trabajo, que uno tuviera un trabajo, porque pa' trabajar también somos las mujeres. Hombres y mujeres y nada. (Mujer de 42 años, Río Tablón Salado).

Ella se fue por motivo de que se terminó el coco, entonces pues no había producción de nada aquí, entonces ella salió a trabajar. (Entrevistada, río Mejicano).

La razón fue porque muy tiernas se quedaron sin madre, y lo poco que yo conseguía no me alcanzaba para fomentarlas a todas, usted sabe que este costo de la vida está muy duro. Entonces ellas dijeron, que como ellas ya podían trabajar, ellas iban a salir para ver si ellas con su sudor de su cuerpo conseguían algo para también ayudarse. (Hombre de 55 años, Río Tablón Salado).

En la zona de la carretera a Pasto la precariedad también es patente, las familias no

cubren todas sus necesidades con la producción agrícola, en este caso los entrevistados han mencionado entre otras causas la disminución de los precios como resultado de la sobreproducción en productos como el plátano.

La mujeres se van a trabajar a Cali porque tienen el interés de ir a trabajar, y la necesidad obliga. Uno quisiera quedarse, pero si uno no tiene como vivir se tiene que ir aunque gane poquito o algo, pero tiene que ir a trabajar, tiene que dejar los niños botados a veces, descuidados porque peor es uno estar muriendo de hambre. Entonces yo veo que si hay interés todavía de irse a trabajar, porque el que no trabaja, como quien dice, que no tiene derecho ni a comer mal comido [...] La situación ha sido bastante dura, por eso uno tiene que tirarle a una cosita, a otra, pa medio llevar la vida. Mi hermana de aburrida tuvo que irse a trabajar a Cali para hacer su ranchito, porque el rancho se le cayó y no lo pudo ni subir (Mujer de 38 años, Carretera a Pasto).

También las mujeres quieren escapar de la dureza de las condiciones de vida en la selva, de la dureza del trabajo, de las condiciones de inseguridad en las que desarrollan sus trabajos. Las dos citas siguientes son reveladoras de la forma como veían ellas ese entorno:

Yo nací en Mosquera, pero me crié en el río Patía⁹ con mis padrinos. Allá sembrábamos arroz, caña, se trabajaba la agricultura. Eso si se lo agradezco a los padres que me criaron, que ellos me enseñaron a trabajar desde pequeñita: Yo recogía leña, traía agua, sembraba, preparaba la comida para darle a los trabajadores cuando había cosecha. Cuando viví donde mi mamá (en Tumaco) yo ya tenía 17 años, yo me fui con ella a hacer lo que ella hacía, a conchar. Sobre todo tocaba meterse en esos barrizales a coger las conchas, a que lo picaran a uno los mosquitos, peligrando que lo mordiera una serpiente, yo me ponía a ver eso y pensaba: "No esta vida no es para mí". A mí me pareció muy dura la vida por allá y me aburrí. Yo casi no cogía conchas, más bien me subía a los árboles y me ponía a mirar. Por allá no había nada más que hacer. Yo después me fui a Mosquera, al pueblo y allá me puse a trabajar, preparando comidas, lavando ropa, lo que resultara. Le pagaban a uno poquito pero la plata alcanzaba porque todo era más barato. De allí de Mosquera un amigo me dijo que en Buenaventura había un trabajo. Entonces me fui para Buenaventura. (Mujer de 45 años entrevistada en una agencia de empleo de Cali).

En el monte se pasa mucho trabajo, y me daban miedo las culebras, entonces por eso yo me fui a trabajar allá a Bogotá. Me picaron tres culebras, y entonces dije yo no. También porque pues mis papás eran pobres, no alcanzaban, y entonces pues yo dije: voy a ir para ayudarme más, para ayudarme para mí. Y por ver por mi mamá, también le mandaba a mi mamá, le colaboraba, le mandaba ropa que me daban usada. Nosotros éramos ocho hermanos, quedaron pequeños. (Mujer de 57 años, zona urbana de Tumaco).

⁹ Este río del Litoral Pacífico se encuentra al norte del municipio de Tumaco, también dentro del departamento de Nariño.

La percepción de la situación socioeconómica como una de las principales causas de la emigración por parte de las mujeres y sus familiares es generalizada en los tres contextos estudiados, dado que en toda la zona las condiciones de pobreza y falta de oportunidades de trabajo es parecida, si bien parece que la situación más dramática se encuentra en la zona urbana. A pesar de que la contribución económica de las mujeres trabajadoras domésticas a sus familias no siempre es regular, dados los bajos niveles de ingreso en esta región, el aporte hecho por las mujeres es de gran relevancia para hacer frente a las crisis en los cultivos, al alto nivel de desempleo, a la casi nula cobertura sanitaria de algunas zonas, a la carencia en servicios educativos, etc. Las remesas de estas mujeres, y en especial de las que están internas y logran ahorrar buena parte de su salario, mantiene a flote a muchas familias. Podría en un momento dado, llegarse a afirmar que sobre los hombros de muchas mujeres, pesan las carencias del Estado en esta región.

2.2. LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

Esta es una motivación fundamental para la salida de muchas niñas de las áreas rurales en Tumaco, si además se tiene en cuenta la alta valoración que tienen las familias por la educación formal y los esfuerzos que realizan para dar a sus hijos la máxima formación posible. Agier y el equipo de investigadores del proyecto sobre migración de las poblaciones afrocolombianas del Pacífico Sur a Cali (2000), encontraron que en Cali los inmigrantes afrocolombianos tenían esta misma actitud hacia la educación de sus hijos. Ya en el contexto de la ciudad de Cali la educación era considerada como una posible vía de ascenso social, y se observó que estas familias dedicaban un porcentaje muy importante de sus ingresos en la educación de los niños. Todo esto por encima de enormes dificultades, pues como nos cuenta a continuación el entrevistado, los niños y niñas de las veredas ven retrasada la terminación de la educación primaria por la interrupción constante en los cursos, ya sea porque hay muchas dificultades en el desplazamiento de los profesores a los ríos, porque no son reemplazados cuando están de baja, o porque sus salarios no son pagados a tiempo por el Estado. Esto supone que, cuando corresponde a estos niños y niñas pasar a la educación secundaria, ya no pueden acceder a los horarios diurnos porque tienen una edad que sobrepasa la mínima para entrar al primer curso de secundaria dentro de los itinerarios regulares en el resto del país, que está sobre los catorce años, por lo que se ven obligados a ingresar en la educación para adultos que se imparte en horario nocturno con una menor intensidad horaria.

Ella es la última, la que está estudiando en Cali, le tocó por el nocturno. Porque aquí, que se pierde tanto tiempo por los maestros, uno aquí en este campo para sacar uno un niño a estudiar afuera no puede. Entonces, ella ya estaba muy grande y no alca-

nzó a estudiar de día, por eso está estudiando nocturno. Pero le ha ido bien. La que sigue tiene dieciséis años, terminó el quinto de primaria este año. Ella quiere seguir estudiando, pero de todas maneras va a tener que estudiar en nocturno, porque tiene mucha edad para estudiar de día, ahorita, está en Tumaco. Pues se fue a trabajar, hasta diciembre dijo que iba a trabajar, porque quiere ella también irse para donde las hermanas (en Cali). Ella está trabajando en una casa de familia. (Entrevistado, río Tablón Salado).

En el ejemplo que se acaba de presentar y que vamos a exponer más a fondo por ser una práctica bastante común, esta familia ha establecido una estrategia que se apoya en el trabajo doméstico de las hijas en Cali y Tumaco, haciendo un gran esfuerzo para incrementar éste la educación en la familia¹⁰. En esta familia extensa compuesta por los padres, ocho hijos y dos nietos, inicialmente la hija mayor (27 años) se fue a Cali a trabajar en el servicio doméstico, empieza una relación de pareja que no se consolida, y de la que le quedan dos hijos. Después de la ruptura con el padre de los niños tres de sus hermanas se reúnen con ella. En Cali las tres hermanas mayores trabajan y estudian, la última que llega, a la que hace referencia el padre al principio de la cita, sólo está estudiando y ayudando a cuidar a uno de sus sobrinos. En el momento de mi visita en la vereda de Tumaco quedan tres hermanos menores y un nieto que estudian primaria y, en la zona urbana de Tumaco, ya se encuentra otra de las hermanas trabajando de paso para ir a reunirse con sus hermanas. (Ver el Diagrama de parentesco N° 1). Entre la casa de Cali y la de Tablón hay un continuo ir y venir del padre, las hermanas, los niños, así como de dinero, ropa y regalos¹¹. Las dos casas siguen siendo una unidad. De esta aldea hay en Cali por lo menos cuarenta jóvenes que viven unos cerca de otros, se visitan, se ayudan y colaboran. En la descripción que hace el padre del arreglo nos permite ver que la familia sale beneficiada, pues se supera una situación bastante común, el pago de internados pertenecientes a confesiones religiosas en Tumaco o Pasto:

Las tres que trabajan y han alquilado la casa para vivir, porque inclusive yo tenía la que está estudiando, y la tenía interna en Pasto. Pero como ella estaba aquí, estudió tres años en Pasto. Entonces ya mi hija mayor, me dijo que le iba a conseguir un cupo en Cali, como estaba tan solita acá en Pasto, entonces ellas allá la ayudaban, las otras tres que están trabajando. Estaban allá pendientes de ella, y todas cuatro

¹⁰ En cuatro de las 16 visitas realizadas en la zona de los ríos encontramos esta estrategia, en una de las familias de la vereda de Bellavista la madre viaja periódicamente a Cali y trabaja como empleada doméstica externa por temporadas para ayudar al mantenimiento de la casa en Cali.

¹¹ Téngase en cuenta que de la vereda a Tumaco hay tres y media horas en lancha, de Tumaco a Pasto nueve horas por una carretera secundaria, y de Pasto a Cali aproximadamente diez horas por la carretera panamericana. Lo que de alguna manera muestra la falta de oportunidades en el entorno más inmediato.

estaban unidas allá. Entonces yo les le dije a ellas que para mí sería un apoyo, una ayuda que yo no tenía que estar mandando plata todo el tiempo a Pasto. Entonces yo ya les mando, pero ya un poco más mejorado, porque ellas me están ayudando bastante con la hermana. Ella termina ahora el bachillerato, no me ha perdido ni un solo año todavía, ni en la primaria, ni en el bachillerato. Pues las otras están estudiando aquí en la vereda. La mayor, la mamá del niño, ella está estudiando también, pero ya cuando sale del trabajo, estudia los días sábados. Ella está haciendo quinto. (Entrevistado, río Tablón Salado).

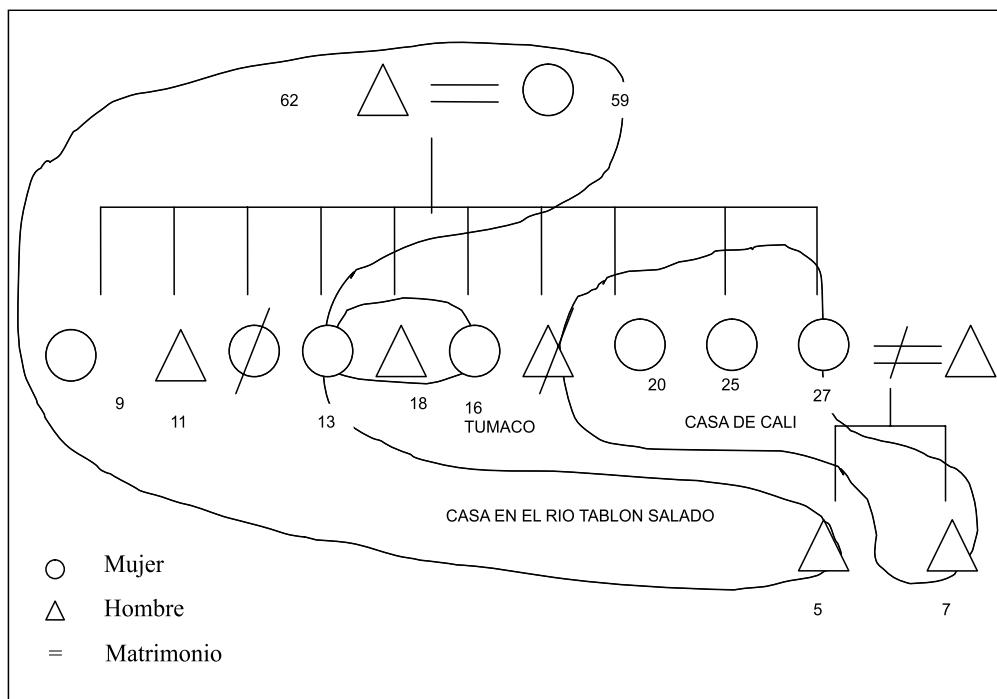


Diagrama de parentesco N° 1
Ejemplo de familia extensa con red en Tumaco y Cali

En cuatro de las 16 visitas realizadas en la zona de los ríos encontramos esta forma de funcionamiento articulada entre los miembros del grupo doméstico que habitan la zona rural y las mujeres que van a trabajar y/o estudiar a la ciudad de Cali. En una de las familias de la vereda de Bellavista la madre viaja periódicamente a Cali y trabaja como empleada doméstica externa por temporadas para ayudar al mantenimiento de la casa en Cali. Desafortunadamente esta estrategia muchas veces no llega a consolidarse por las dificultades inherentes, las jóvenes en muchos casos se sienten co-responsables de la educación de los hermanos menores.

Ella no terminó el colegio, estuvo estudiando hasta tercero en Tumaco. Cuando me di cuenta, ya se había ido a trabajar, para ayudar a sus hermanos. La noticia que ella me dio cuando me escribió, me dijo que la perdonara que ella se había ido para ayudar a sus hermanos a estudiar (Entrevistada, Río Mejicano).

No son infrecuentes los embarazos no deseados en las jóvenes que van con el objetivo de seguir estudiando, pero ven frustrados o aplazados sus proyectos educativos:

Yo a ellas las mandé allá a estudiar, porque aquí en Tumaco tuve un problema que la hija mayor me perdió el bachillerato, por problemas de ahí del colegio, porque ella quiso reclamar. Ella estaba haciendo el cuarto bachillerato. Y entonces me tocó sacarla, porque en el colegio de las monjas, porque ellas se habían disgustado, no me la recibieron. Entonces me la tuve que llevar a Cali. He luchado mucho con ella, la prima me la tuvo allá, siempre me la llevaron bien; ahora ya llevé los otros hermanitos. Ella ahora no puede trabajar, porque tuvo un niño, y tiene que cuidarlo, le ha tocado ahí no más, oficios domésticos. (Entrevistada, Río Mejicano).

Pero a pesar de todo, en las veredas las mujeres tienen la percepción que salir del entorno, aunque sea sólo en un corto periodo de la vida, es importante. Se puede ver como valora esta mujer mayor su experiencia como empleada doméstica en Cali, en relación a la falta de otras opciones para las mujeres. Esta es la opinión de una mujer del río Mejicano que trabajó en Cali como empleada doméstica:

Pues, bueno, me sentí bien, porque por lo menos me trataban bien, que eso es lo que se quiere, y sobre todo porque uno aquí no tiene estudios, no tiene nada, sólo tiene que lavar las ollas y barrer pisos, y cocinar. Porque uno aquí no tiene oportunidades, sólo de ir al monte, llegar y hacer los oficios domésticos. No tiene oportunidad de estudio.

En este punto habría que señalar que las mujeres van con la esperanza de tener oportunidades de formación, lo que no siempre es conseguido, como se podrá ver en los resultados de las entrevistas más adelante. Este es uno de los puntos en los que la mayoría de los empleadores ponen muchas reticencias. Las mujeres deben hacer grandes sacrificios para lograr trabajar internas y estudiar. Por otro lado, la educación pública para adultos tiene poca cobertura, y ellas deben recurrir a entidades privadas. Así acceder a la educación nocturna o los cursos acelerados de bachillerato¹² en Cali resulta costoso y las entidades privadas no siempre cumplen los estándares de calidad. Luego, ninguna de estas mujeres logra niveles educativos superiores a la secundaria salvo cursillos ocupacionales, equivalentes a la formación profesional, que dadas las condiciones imperantes de discriminación en las grandes ciudades tampoco les permite obtener un buen empleo.

Por lo tanto, incrementar los niveles de educación como estrategia del grupo familiar tiene resultados muy limitados frente al gran esfuerzo realizado debido a la escasez

de infraestructuras educativas públicas, tanto en la zona de origen como en Cali, a las condiciones de trabajo de las mujeres que no les permite disponer de tiempo para formarse, a las necesidades de la familia y a otros factores como los embarazos no deseados en las adolescentes.

2.3. LA RELACIÓN DE PAREJA, LOS HIJOS Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Como se señaló en el capítulo V respecto a la organización familiar, en el Litoral Pacífico predomina el modelo familiar poligínico exogámico de parentela extendida que se caracteriza por la circulación masculina entre troncos familiares distintos, con residencia matrilocal de los hijos y el apoyo en la crianza y socialización con la parentela de la madre. La matrifocalidad en la mujer es la otra cara de la poliginia en el varón. El modelo familiar poligínico exogámico de parentela extendida debe ser analizado desde una perspectiva diacrónica, dado que la aparente diversidad de estructuras familiares (monogamia, concubinato, familias monoparentales) no es otra cosa que la expresión de los diversos momentos por los que pasan hombres y mujeres a lo largo de su vida en el modelo de familia poligínica. Las uniones aparentemente monógamas no implican que el hombre periódicamente no mantenga contactos con una o más coesposas, o que en un período anterior no haya mantenido simultáneamente relaciones conyugales con otras mujeres.

Es posible que con el proceso de transformación que se ha venido dando en el entorno de Tumaco, generado por los procesos de desarrollo, la migración y la concentración de la población rural en centros urbanos, se estén modificando los patrones familiares. No obstante, considero que la coexistencia de diversas situaciones familiares obedece más a la transformación que sufre la familia poligínica en las distintas etapas del ciclo de vida de hombres y mujeres, que a una desaparición de la matrifocalidad y la poliginia por la adopción de comportamientos más ajustados al modelo de familia nuclear de la sociedad mestiza nacional.

La familia extensa acoge en el grupo las nuevas parejas y a las mujeres que rompen la relación de pareja por diversos motivos. En las veredas las parejas que han consolidado su unión a lo largo de 20 ó 30 años, sirven de marco de referencia y apoyo a las hijas que se han quedado sin pareja, los abuelos acogen en el hogar extenso del río a los nietos que sus hijas no pueden tener en la ciudad, las hijas aportan dinero, tan esquivo en estas regiones, conformándose un sistema de ayuda mutua y solidaridad en la familia extensa. Esta situación también la encontramos en algunos de los hogares de los barrios de Tumaco. Estos dos ejemplos sirven de muestra, los entrevistados hablan sobre sus

¹² Se trata de realizar el bachillerato en menor tiempo del que marcan los cursos anuales, así pueden hacer el equivalente a un curso escolar en 6 meses, o realizar el curso semipresencial asistiendo sólo los fines de semana.

hijas que han tenido que salir a trabajar a Cali para poder contribuir al mantenimiento de los hijos, dado que el padre no asume el rol que le corresponde:

Ella se dejó engañar por que así es la vida de las mujeres. Se dejó engañar de él porque él decía que no tenía mujer, y yo creo que él ya tenía su mujer, y tuvieron dos niños. Pero, no le colabora con nada. Ella con su trabajo es que mantiene a sus hijos, y ella a veces gira con cualquiera algo pa' la casa. (Río Tablón Salado).

Él trabajaba en panadería. El tiene otra mujer, tiene otra familia aquí. Por esos sí responde. Por su familia de él de allá, si debe responder, pero dese cuenta que ni se acuerda que acá tiene un hijo. No le manda nada. Vea, el niñito aquí se viste por nosotros y la mamá que de vez en cuando le manda cualquier cosa. Le puso el hijo pero no se da cuenta, el papá del hijo, y la mamá pasando trabajos. (Río Tablón Salado).

A pesar de esto, en las entrevistas a las mujeres también se encuentran ejemplos en los que sus parejas asumen satisfactoriamente el rol paterno en el ciclo de uniones sucesivas de la poliginia. En los dos ejemplos que se presentan a continuación las dos mujeres se refieren al segundo marido.

Cuando ya tenía las niñas yo me casé con un señor, con él llegué hasta Cali, mejor dicho, me quería a mis hijas como que fueran hijas de él. Nunca les llegó a pegar. Antes yo, cuando les iba a pegar él me quitaba el juete para que no les diera. Mi hija, cuando ella oye Mariano, porque él llama Mariano, pega la carrera. Y cuando yo le digo viene tu papá: ¿ese maldito papá si no me ayudó a criar nada, ni me da nada, ni juventud, ni niñez, ni nada? Entonces dice, yo quiero más al papá que los cría a uno que un papá que lo engendra a uno. Mejor uno que le da su pedazo de plátano y le ayuda a soliviar, que uno que no le pone cuidado. (Zona urbana de Tumaco).

Pero yo pasé una vida ¡mejor dicho! Yo nunca trabajé allá, yo no le di un golpe a la tierra allá mija. Me salió muy bueno mi marido, cada ocho días estaba mercando. Yo cada ocho días estaba mercando, me daba mi plata para mi mercado, me tenía mi buena plata ahorrada en el banco, dinero, él me daba la plata y yo iba a consignar si, y él me hacia comprar más comida. No había problema, nada, cuando a él le pagaban yo iba y cancelaba, tenía un almacén donde iba a sacar ropa [...] Mis hijos le decían a él papito. (Empleada doméstica tumaqueña de 52 años entrevistada en Cali).

También encontramos familias en la fase matrifocal en la cual son las mujeres solas las que conforman la red de ayuda mutua y se apoyan tanto en el cuidado de los hijos, como en los aportes en dinero. Estos casos los encontré sobre todo en los barrios de Tumaco y en la zona de la carretera. Una de las historias de vida recogida en la zona urbana permite ver una familia apoyada en una red de mujeres que van y vienen de Tumaco a las grandes ciudades. Ella está a cargo de sus ocho nietos, cuatro de los cuales son huérfanos de una de sus hijas fallecida dos años atrás, sus otra hija que trabaja en Bogotá le envía dinero con cierta regularidad. (Ver diagrama de parentesco N° 2).

A continuación, la entrevistada describe como todo el tiempo estuvo apoyando a sus hijas, incluso cuando trabajaba en Cali y una de sus hijas se quedó sola en Tumaco con los hijos:

Yo si les ayudaba cuando yo tenía. Yo vivía pendiente acá de ellas, como era la mamá de ellas vivía pendiente, aunque estuviera en Cali. Como ella no tenía marido, entonces yo vivía pendiente. La que está en Bogotá. Yo le he colaborado, mejor dicho ella estuvo no más unos meses sola, y de ahí me ha tocado yo maniobrar todos los hijos de ella, los cuatro hijos. Ellas trabajaban.

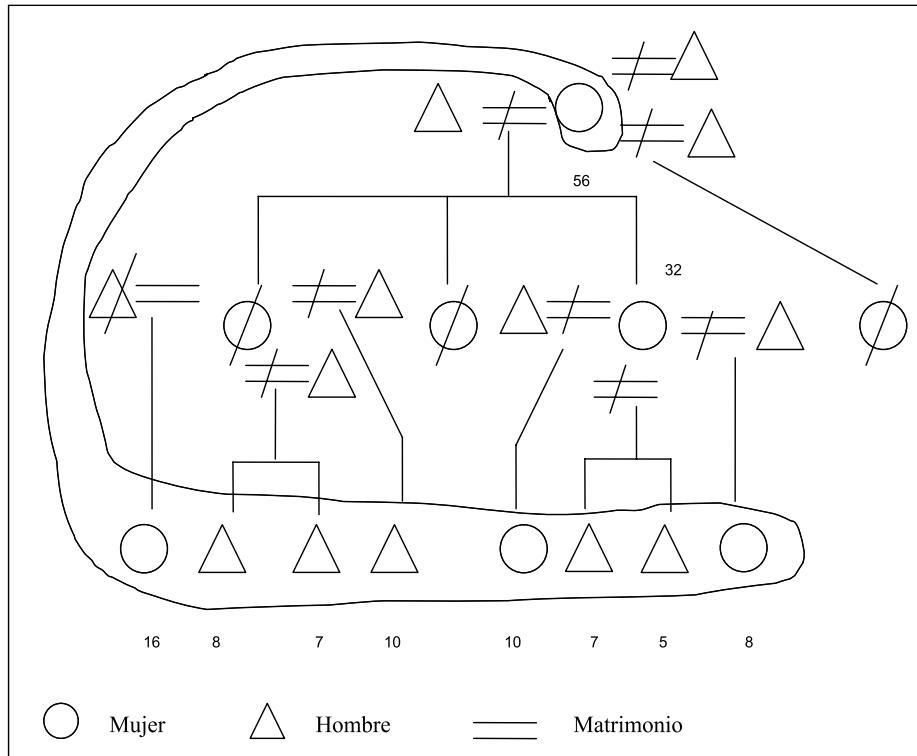


Diagrama de parentesco N° 2
Ejemplo de red matrifocal, zona urbana de Tumaco

En la siguiente cita ella cuenta como en esta red familiar también está incluida la familia de su hermana que vive en el mismo barrio y junto con la cual tiene la responsabilidad del cuidado de la madre anciana.

Mi mamá ahora la tenemos nosotros a cargo de nosotros, porque mi mamá está perdiendo la vista. Ella está ahora en una casa de mi hermana que está acá atrás, yo todos los días le paso el almuerzo, vestidos, la sacamos alguna vez al médico. Porque la tenemos nosotros que mantener, nosotros y ella. (Mujer de 57 años, Zona urbana de Tumaco).

Otro elemento que determina en las decisiones de las mujeres sobre su residencia es la violencia de género, referenciada por algunas mujeres en su descripción de las relaciones de pareja. Esta situación sin ser generalizada, está presente y es rechazada por las mujeres y por el entorno. Veamos tres ejemplos, dos de ellos relatados en primera persona y el último por la madre:

Me casé y me fue tan mal en el matrimonio. O sea, que al principio, pues no, no golpes no, unas veces si pues intentaba y hasta me daba. Pero, le cuento que al principio que buen marido, y pues cuando novio, no bueno, luego nos casamos, casados por la iglesia y todo, niña. Yo tenía dieciséis años, estaba jovencita, sino que yo era gorda, bien desarrollada, aparentaba ya una mujer. Despues ese señor se volvió vago, jugaba naípe, bebía, y eso. El no tenía tierra, andaba de recomendado por allá en una finca, de mayordomo. Pero, muchas veces no traía para la comida. Había días que uno si desayunaba no almorcaba y él no le importaba eso de uno. No, a veces se la pasaba era bebiendo, fue una vida de ¡ay vea! [...] Bueno, así es que después de tener los hijos, teníamos tres niños, se iba a trabajar un día, y volvía y era a beber por la noche, a beber y eso, hasta que yo me aburrí de esa vida. Y sí, y una vez dije yo, no, esta no es la vida que busco, un hombre borracho, bebiendo y jugador de naípe. Pues en mi juventud no fue una joven pues, que se diga de gente rica ni nada pero mis padres poco más o menos me criaron, y caer yo con ese señor así. Sí, me cansé, horrible, me azaré (Entrevistada de la zona de la carretera a Pasto).

Yo tuve mis dos hijas cuando andaba en Cali. Regresé en una venida que hice, por acá me encontré otro patán, porque de Cali me vine embarazada, ya para tener la niña. Y me encontré otro patán, estuvimos como dos años, y me dejé hacer también una hija. Ellos se portaron muy mal conmigo. (Entrevistada de la zona de la carretera a Pasto).

Desde que ella dejó a la niña con ocho meses, desde ahí el papá no se acuerda, ni con un caramelo. Nada, nada, no le da a la niña. Ella parió, ella parió en la junta de él, pero por malo pues ella no quiso seguir con él, era jodido. La echaba, le pegaba, la trataba mal, la hacía aguantar mucha hambre. Él trabajaba, pero todo era para bebérselo, y enamorado pues por que eso si le gusta. Ya tiene otra mujer, tiene que haber parido ya. Ella se desanimó y dijo pues que no, por que uno en su casa vivía como pobre, pero uno a ella no la crió pues con trotta. Nosotros entonces nos la llevamos a ella de pena, porque cuando estaban los dos por la calle pues la echaba. Le pegaba y que se fuera de la casa. Desde que tengo yo de dar a luz esta niña, nacida ésta, tiene mi hija de haber llegado aquí a mi casa. Ella se vino, él no estaba ahí y ella se vino. (Entrevistada, Río Tablón Salado).

Por último, las actitudes de las mujeres hacia patrones tradicionales de conformación de las familias se reflejan en el rechazo de las mujeres de las relaciones simultáneas y de la tendencia a las altas tasas de natalidad. Algunas mujeres quieren encontrar en la ciudad otras opciones distintas a los comportamientos tradicionales que han visto en

el río. En la cita siguiente la mujer se refiere a la opinión de su prima sobre su nuevo empleo en Cali:

Lo único que un poco no le gustaba de la señora, como que era muy regañona. Pero, ella decía que se aguantaba solamente porque ella no quería seguir ese mismo ambiente de campo toda chimba, así en cuanto a que en el campo se encierra como que mucha ignorancia, la gente, de pronto las muchachas buscan es hacerse preñar y tener ese montón de hijos. En cambio ella pues decía que ella quería irse, trabajar, comprar su ropa, ayudarle a los abuelos, y así. (Entrevistada en la zona urbana de Tumaco).

En el siguiente ejemplo de una mujer que salió de Tumaco en 1971 la entrevistada nos explica por qué rompió la relación de pareja con el padre de sus hijos, decisión que posteriormente la empujaría a emigrar a Cali:

Estuve como dos años con él. Ahí ya lo dejé porque pues ya mi gente me decían que pues muy rápido, que ya iban dos hijos y que me iba a llenar de hijos pues de ese señor y que él no tenía ninguna aspiración, que por qué me iba a llenar de hijos de ese hombre casao. (Empleada doméstica tumaqueña de 52 años Entrevistada en Cali).

Por lo tanto, la decisión tomada por las mujeres de buscar oportunidades de trabajo en lugares distintos al sitio de origen depende, tanto del lugar ocupado por ellas en la familia extensa, como de la situación de su relación de pareja. Las decisiones relacionadas con la pareja dependen mucho de la actitud de la mujer hacia los patrones de familia tradicional. En la mayoría de los casos las mujeres están motivadas por el deseo de lograr un mayor control sobre sus vidas y obtener un mayor bienestar material para ellas y sus hijos. Las mujeres tienden a reclamar a sus parejas relaciones más igualitarias. Como motivos de la ruptura de la pareja encontramos, además de las relaciones simultáneas de los hombres con otras mujeres y la no asunción de las responsabilidades económicas con los hijos, situaciones de violencia doméstica, que en algunos casos lleva a las mujeres a huir de sus ex maridos.

2.4. MOTIVACIONES SUBJETIVAS: LAS EXPECTATIVAS SOBRE LA GRAN CIUDAD

Sumado a los imperativos socioeconómicos y familiares, el imaginario sobre la gran ciudad, el prestigio asociado a los que regresan después de trabajar y adquirir experiencias en la urbe, se convierte en otro factor que contribuye en la decisión de marcharse. Vanim (1996: 55-56) explica de la siguiente forma este deseo, generalizado en todo el Litoral, de conocer y vivir la vida en las ciudades:

La ciudad del interior deslumbra porque es el modelo soñado, el escenario perfecto de lo moderno, donde se vive sin envidias, donde las relaciones no son obligatorias y la familia extensa desaparece. Para muchos, el anhelo de viajar cualquier día está siempre vigente.

En las aldeas son pocas las mujeres que no han estado una temporada de su juventud en Cali o Bogotá trabajando como empleadas domésticas o en el sector informal de ventas ambulantes. Para algunas de ellas constituye una especie de rito de paso a la edad adulta equivalente al matrimonio, sobre todo si su salida es voluntaria. Muchas recuerdan con nostalgia aquella época idealizando la situación. En la siguiente cita una mujer que ha permanecido todo el tiempo en la vereda lamenta el que su abuela no le haya permitido tener tal experiencia.

Nunca he salido a la ciudad a trabajar, mi abuela no me mandó. Yo si quería, para aprender cualquier cosa más. Porque uno allá aprende más. No. Los viejos antes no. Yo le decía a la abuela, yo quería trabajar, que no. Me pedía gente en Tumaco. Hasta que me dio la de buenas que ya a los veintiún años ya me casé. (Entrevistada, Río Tablón Salado).

No son pocos los casos en los que las adolescentes planean su viaje a espaldas de los padres y sólo lo comunican en último momento, pues los padres no desean que sus hijas se separen tempranamente de ellos. En el siguiente ejemplo la hermana mayor explica este tipo de motivaciones en relación a sus hermanas menores trabajadoras en Cali:

Ellas son las menores y salen por lo que ellas quieren, no por que se les pide que tienen que salir. El motivo es que ellas querían salir, conocer otras personas, otro ambiente. Las circunstancias fueron que ellas querían conocer, aprender otras costumbres de otra gente y por eso salieron. (Entrevistada, río Mejicano).

Pero además de las nuevas experiencias, el prestigio y la aventura, la ciudad promete empleos, obtención de dinero, la posibilidad de que la familia de origen cubra las necesidades e incluso adquiera bienes suntuarios que denotan modernidad.

Mi hermana tiene ya cuatro hijos, entonces a ella le queda muy duro, de pronto no le queda plata para mandar para acá. Mi prima sí, ella donde los abuelos si manda. Les ha mandado pues cosas de lujo, nevera, televisor, todas esas cosas, pero les falta la casa. Creo que ahora pa' diciembre dijo que iba a venir a darle la casa a los abuelos. (Entrevistada, zona urbana de Tumaco).

Las corrientes migratorias que datan desde antes de la década de los cincuenta han ido constituyendo un imaginario sobre Cali como ciudad de grandes oportunidades. Ya a finales de los años cincuenta llegaba este tipo de mensajes a los sitios de origen como se puede ver en la siguiente cita recogida por Arboleda (1988:88) de un inmigrante de Barbacoas llegado a finales de los años cincuenta a Cali:

Yo recuerdo, cuando Máximo se vino hizo un viaje pa' Las Mercedes; yo era muchacho y llevó dos maletas grandes, llenas de ropa, puro vestido entero; ese tipo en Las Mercedes se cambiaba como dos veces todos los días, pero no era creído, él decía, ¡esta es ropa de segunda en Cali! En ese tiempo era que todos iban diciendo que

Cali era la “sucursal del cielo”, venía la gente de acá y llegaba allá: no pues, en Cali uno va caminando por la calle y se ve la cara en espejos. Eso emocionaba a todo el mundo, mentira, eran las vitrinas de los almacenes y le inventaban a la cosa, y entonces todos pensábamos: allá está fácil, vamos p'allá.

Concluye Arboleda:

Como es evidente, el espejismo en la idea de la ciudad, transmitido por familiares, parientes y paisanos, en el afán del prestigio y, a veces, ascenso social, al retornar al lugar de origen después de “andar caminando” en la ciudad, fue un factor que contribuyó al robustecimiento de las corrientes migratorias a lo largo de este siglo.

Muchos conocen algún familiar que ha tenido suerte y tienen la esperanza de que ellos mismos o sus hijos lo consigan también:

Entonces yo le dije a mi papá, yo quiero más bien irme porque estoy como aburriendome aquí, quisiera yo irme a Cali a trabajar por allá. Porque a mí me habían hablado de Cali, mi hermana pues me hablaba mucho de Cali y todo, que los trabajos, que eran muy buenos y que uno conseguía pues plata y tal. (Entrevistada, zona de la carretera a Pasto).

Tenía un televisorsito blanco y negro y se nos dañó y mi marido lo llevó a arreglar, y por allá como no tenía como llevarle el repuesto, ese señor es más bandido, se lo vendió, como un año hace eso. Y hasta ahora no pudimos conseguir, y esa muchacha se fue y dijo que si queríamos un televisor, como al papá le gusta mucho ver sus programas, sus partidos. Ojalá resulte plata. La hija que dizque lo mandaba para aquí, apenas trabajara los primeros meses. (Entrevistada, Zona Urbana).

Pero muy pronto el sueño empieza a desinflarse, pues la ciudad no siempre está al alcance de los nuevos habitantes. La etapa inicial de inserción laboral en la ciudad ofrece no pocas penalidades. Las adolescentes empiezan a trabajar por lo general internas, algunas en un régimen de semiesclavitud en el que se las mantiene encerradas y se les impide la comunicación con otras mujeres para evitar que conozcan sus derechos. Veamos el primer apercibimiento que tuvo esta mujer de la vereda de Chilví a los doce años sobre la ciudad; en ese primer empleo duró un año y ganaba un tercio del salario normal haciendo el trabajo equivalente al de dos personas. En la cita nos cuenta sus expectativas y su decepción al llegar a trabajar en una zona de casas campestres de las afueras de la ciudad mal comunicada por transporte público.

Me habían dicho que Cali era bonito, y allá esto, y yo por conocer, es que era la alegría yo por conocer Cali. Así que con esa gana de conocer a Cali me fui. Uno cuando recién llega a una ciudad uno quisiera como conocer, mirar cosas lindas, pero en mi primer trabajo ese barrio no me gustaba, porque como ese barrio es como un campo allí en Pance, allá casi no hay cosas lindas [...] Y me tocaba duro con la señora porque

esas casas son grandes en Pance y me tocaba a mí solita para todo. Yo a la señora, a mi patrona, cuando le decía que yo no quería trabajar más ahí, me decía: no, pero es que su mamá me la entregó fue a mí, el día que yo vaya para Tumaco la llevo y la dejo ahí en su casa. Porque yo si tenía ganas de salirme de ahí, porque muy duro el trabajo, y yo miraba que en otras partes tenían dos y tres muchachas y yo solita en esa casa. (Entrevistada, zona de la carretera).

En este otro ejemplo una joven cuenta inicialmente con el apoyo de su tía que vive en la ciudad de Cali, sus fantasías pronto se desmoronan:

Hay mucho desempleo últimamente. Entonces, uno como que se confunde, uno dice: “no esto no, no era como yo pensaba”. Yo decía, “no como Cali es una ciudad tan grande hay muchos trabajos y todo. Mientras que en Tumaco como es un pueblito casi no hay trabajo”. Uno se debería irse más bien para su casa. Pues yo pensaba que acá todo era fácil. Decía yo: “no, yo llego a Cali trabajo, me compro mi buena casa (se ríe), hago mi curso de modistería y estudio el bachillerato comercial, y hago un pequeño diseño y en mi casa pongo un pequeño taller”. Pues yo todo [...] hacía unos planes chéveres porque yo pensaba que todo era fácil. (Empleada doméstica de 21 años, contactada en una agencia de empleo de Cali).

Ella saca sus propias conclusiones sobre su estancia en la ciudad:

Pero ahora que llegué acá me he dado cuenta que para uno hacer eso sinceramente uno tiene que esforzarse demasiado y lo más recomendable es estudiar. Ya me di cuenta medida que empezaba a trabajar y todo estaba caro, y la plata no me alcanzaba y empezaba a ver que no hay empleo ni nada, y entonces yo me empezaba a rascarse la cabeza y yo decía: “Dios mío ¿pero yo qué hice? Si mi mamá no quería que yo me viniera, estuviera allá en mi casa”. O sea, a mí me está pasando como en el hijo pródigo.

Como en el anterior ejemplo, en su primera experiencia de trabajo fue objeto no sólo de un trato abusivo sino también de engaño:

Yo me fui interna. Y esa gente abusaron de mí, demasiado. Pues ahí se hacía el almuerzo y ellos, por lo menos lo que quedaba se echaba así en coquitas así, uno las sacaba y las metía en la nevera. El primer día almorcé lo mismo que ellos almorcizaron, pero ya el segundo día ya tenía que sacar lo que había en la nevera para yo comer y me empezaba a sentir mal. Un mes duré en ese trabajo. Resistí mucho. Mi tía me dijo que “¿por qué? ¿Yo por qué tan boba?” Y que me saliera, pero yo dije no, yo tengo que salir de aquí aun cuando sea con plata, plata de un mes, con la plata completa, y me aguanté todo eso. Lo peor es que me habían ofrecido 80 mil pesos y cuando reclamé el sueldo sólo me dieron 60 mil.

Por lo tanto, la creencia en la emigración como un mecanismo de movilidad social ascendente se convierte en otra de las motivaciones para salir del entorno rural hacia

las urbes, especialmente entre las mujeres más jóvenes, aunque luego la dureza de la situación en la ciudad muestre que no es nada fácil hacerse un lugar en el sitio de llegada.

3. CONCLUSIONES

Las tres zonas estudiadas en el municipio de Tumaco tienen grandes deficiencias en servicios públicos e infraestructuras urbanas y rurales tanto de servicios sociales como productivas. En su mayoría las emigrantes antes de llegar a Cali han estado empleadas en Tumaco en el sector informal (ventas ambulantes y trabajo doméstico), o en las actividades agroindustriales (palmicultura e industria camaronera y piscícola), pero en todo caso con escasas posibilidades laborales en la región.

El ciclo de caída de las actividades agroindustriales, así como la crisis de producción en la zona rural debido a plagas en los cultivos y la caída de los precios de los productos agrícolas en el momento del estudio parecen confirmar la situación pobreza crónica que caracteriza a esta región.

La percepción de los habitantes de la zona sobre las causas de la emigración confirma, como una de las principales causas, la situación socioeconómica. En los tres contextos estudiados esta es la causa referida con más frecuencia, si bien parece que la situación más dramática se encuentra en la zona urbana, dado que es el principal sitio de recepción de la migración rural-urbana en toda esta subregión.

Debido a la insuficiencia de las infraestructuras educativas y a la valoración de la educación como medio de ascenso socioeconómico, otra causa de la migración la constituye el deseo de estudiar ya sea en Tumaco, para las familias que vienen de la zona rural, o directamente en Cali. Sin embargo, esta estrategia tiene resultados muy limitados, debido a la escasez de infraestructuras educativas públicas, tanto en Tumaco como en Cali, a las condiciones de trabajo de las mujeres, a los embarazos no deseados en las adolescentes, etc. Por otro lado, los afrocolombianos tienen escasas oportunidades de trabajo una vez terminada la educación secundaria en colegios de escasa calidad, en Cali por la situación de discriminación racial y en el sitio de origen por la escasez de fuentes de trabajo.

También son referidos con frecuencia por las mujeres como causas de su emigración factores que tienen que ver con el lugar ocupado por las mujeres en la familia extensa, la situación de su relación de pareja y el ciclo de reproducción. Entre otras cosas, algunas quieren tener prácticas distintas a las marcadas por el modelo de familia poligínico y desean tener relaciones en las que puedan obtener conjuntamente un bienestar material con sus parejas en las que logren un mayor control sobre su vida. Por lo tanto, la decisión de emigrar con frecuencia tiene que ver con la ruptura de la pareja. Como motivos de la ruptura de la pareja encontramos, además de las relaciones simultáneas de los

hombres con otras mujeres y la no asunción de las responsabilidades económicas con los hijos, situaciones de violencia de género, que en algunos casos lleva a las mujeres a huir de sus ex maridos.

VII. LA BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL PRIMER TRABAJO EN CALI

En el capítulo que se presenta a continuación se describen los mecanismos que utilizan las mujeres para buscar el primer empleo en la gran ciudad, así como las formas de negociación que se establecen entre empleadores/as, empleadas domésticas e intermediarios de distinto tipo. También se describen en este capítulo como pueden ser las condiciones iniciales de trabajo de las mujeres en sus primeros empleos.

El primer empleo es una experiencia que marca, es un hito en la vida de las mujeres, pues significa salir del ámbito familiar y emprender un aprendizaje y nuevas vivencias. Todas las mujeres entrevistadas recordaban vívidamente los detalles de esa primera experiencia, el primer trabajo en la gran ciudad, el extrañamiento, la ausencia de la familia, la soledad, pero también el disfrute de las cosas nuevas.

1. LOS CANALES DE INSERCIÓN LABORAL

1.1. LAS REDES FAMILIARES O LA OFICINA DE EMPLEO INFORMAL

Las redes familiares son el medio más común utilizado por las mujeres del Pacífico Sur para dar este paso, ya sea en una migración por etapas primero hacia uno de los centros urbanos del Pacífico (Tumaco, Buenaventura, Mosquera, etc.) y luego hacia grandes centros urbanos (Cali o Bogotá), o en una migración directa desde el sitio de origen hacia Cali o Bogotá. En cualquiera de los dos casos la información y el contacto se realizan a través de las relaciones de la familia extensa.

En la migración por etapas desde las veredas cercanas a los centros urbanos del Pacífico los familiares que viven en la ciudad son los encargados de establecer el primer contacto para las adolescentes, muchas con la intención de trabajar y estudiar simultáneamente. Si la mujer es muy joven esta familia está al tanto de su situación. En las citas del capítulo anterior ya se describieron ejemplos de la migración de algunas de las veredas de los ríos a Tumaco.

Es frecuente la relación dentro de la red de la familia extensa con un familiar lejano de una mejor posición económica que es el empleador o el intermediario con las familias de la localidad o de Cali que buscan una empleada doméstica. Es interesante aquí ver dentro del propio grupo racial las diferencias de clase y como las redes familiares atraviesan estos límites. Familias de ingresos altos (estratos¹ 5 y 6) mantienen el contacto a lo largo del tiempo con familias de bajos niveles de ingreso (estratos 1 y 2) por medio del empleo sucesivo de familiares.

Es decir, que también hay una red migratoria de familias negras y mulatas de ingresos relativamente altos y cuyos hijos se quedan viviendo en Cali o Bogotá después de terminar los estudios. Estas familias logran insertarse en sectores de clase media de la ciudad y llevan a gente de su localidad o a familiares a trabajar como empleadas domésticas.

En la cita que se presenta a continuación una funcionaria mulata de Tumaco representativa de la clase media urbana nos cuenta cual ha sido el papel de su madre como contacto para el empleo de una vecina en Bogotá:

Pues la otra vez, a mi mamá también le preguntó una señora de Bogotá que llegó. O sea, ella era tumaqueña y se fue a Bogotá porque consiguió un marido como que era medio rico, entonces ella le dijo a mi mamá que le recomendara una pelada. Entonces la pelada era también de por ahí del barrio y se la llevaron. Esa chica si tenía su hijo, pequeño pero le cuento que se lo aceptaron con hijo y todo, y ella todavía está trabajando con los mismos. Le fue bien. La pelada está agradecida porque ahora en Navidad le trajo a mi mamita un regalo, que gracias a ella había conseguido el trabajito.

Obtener un empleo en estas condiciones no siempre es positivo para estas mujeres, pues dentro del marco de las relaciones familiares no rigen unas normas fijas y preestablecidas como las que se pueden establecer entre particulares en el mercado de trabajo urbano para otro tipo de empleos. Las condiciones de trabajo que se negocian dependen de otros factores: las prácticas y la visión del empleador sobre el servicio doméstico, la proximidad familiar, la edad que tenga la mujer y el conocimiento sobre cuales son las condiciones aceptables de trabajo en el servicio doméstico, y el apoyo de otras familiares o amigas.

¹ En Colombia el Departamento Nacional de Planeación diseñó una metodología para clasificar la población de los municipios en grupos de viviendas o predios con características físicas o productivas similares denominadas estratos, que agrupan personas con características sociales y económicas similares. Para la clasificación se tiene en cuenta los materiales de la vivienda y los aspectos del entorno y tiene como fin establecer tarifas diferenciales para los servicios públicos de acuerdo con las diferencias socioeconómicas. Las ciudades más grandes del país están divididas en seis estratos socioeconómicos: 1. bajo-bajo, 2. bajo, 3. medio-bajo, 4. medio, 5. medio-alto, 6. alto.

Los resultados son diversos, pero lo más común es que el empleador se valga del desconocimiento que tienen las mujeres del contexto urbano para tratar de pagar salarios muy inferiores a los que rigen en el mercado y controlar al máximo el tiempo y vida de éstas, y mucho más si son mujeres jóvenes que no tienen hijos y en el lugar de origen todavía estaban a cargo de sus padres. Al respecto un profesional negro de origen chocoano, establecido en Cali, cuya empleada era paisana suya afirmaba: “No es bueno que consigan amigas aquí porque *se dañan*”, refiriéndose a que ellas al conocer a otras trabajadoras del servicio doméstico se dan cuenta de las condiciones generales de funcionamiento de este sector, se enteran de la posibilidad de mejorar su salario, y exigen más autonomía en el manejo de su tiempo. Aunque ahora ya no es tan frecuente, también se da el caso de niñas a las que bajo la promesa de darles educación no se les paga sueldo alguno y la familia que las lleva se compromete a dar manutención, alojamiento, entrenarlas en los oficios de la casa y la posibilidad de estudiar en una escuela pública. Esto último es lo que casi nunca se cumple.

Con el siguiente ejemplo se puede ilustrar la actitud de estos empleadores, la misma mujer de la cita anterior nos cuenta como su madre sirvió de intermediaria para emplear, en este caso, a una prima en Cali. Nótese que la principal cualidad que se pide de la mujer es que ésta no sea muy “avispada”, así tardará más en pedir un aumento de salario o salir a descansar cada ocho días.

O sea, mi prima era del campo, de Nereté, un campo de aquí cerca de Tumaco, como a unas dos horas por mar, y entonces ella vivía allá desde pequeña, y por lo general siempre la gente cuando vienen de otros lugares, vienen a pedir servicio de esas personas así del campo. Entonces, una señora llegó a la casa de mi mamá y le dijo que le recomendara una pelada del campo, que no fuera tan avisada, para así mismo ella podérsela llevar a Cali a trabajar, que quería que le cocinaran, le hicieran todos los oficios y por ahí de pronto le pagaba como que unos ochenta mil pesos. Mi mamá pues ahí mismo mandó a ver a mi prima y se la llevó la señora, ya está ahora trabajando”.

Pero así como el predominio de los lazos familiares en la relación contractual puede ir en contra de la trabajadora, también puede obrar en su beneficio, sobre todo si los lazos familiares con el empleador son cercanos. En este tipo de relaciones por encima de la relación de trabajo hay una relación de solidaridad y apoyo mutuo, no se trata de alguien “recomendado por”, sino de la “hija de”, la prima, la sobrina, y son tratadas como una parte de la familia. En estos casos se da la posibilidad de capacitarse y formarse para otros empleos distintos al servicio doméstico.

La otra forma usual de engancharse al primer empleo es por intermedio de otra mujer familiar o amiga, también trabajadora en el servicio doméstico, que cuando viene de

vacaciones a la localidad trae una oferta de empleo. Es práctica común que la oferta venga acompañada con el dinero para cubrir el costo del viaje entre Tumaco y Cali o Tumaco y Bogotá. La oferta puede resultar de algún familiar o amigo de sus empleadores o puede darse porque la mujer que trabaja en la ciudad va a cambiar de trabajo y quiera dejar su empleo a otra persona de la familia, en ambos casos se supone que la relación que ella mantiene con los empleadores es buena y quieren que recomiende a alguien de confianza o que deje a alguien cercano a su familia reemplazándola en su lugar.

En una amplia investigación sobre inmigrantes chocoanos realizada durante la década de los ochenta en Medellín, Peter Wade (1997) también encuentra que las redes de amigos y familiares eran muy importantes para conseguir empleo en el servicio doméstico dado que en general las chocoanas hacían escaso uso de las agencias de empleo en la ciudad. Se describe así su funcionamiento:

Existe una red muy fuerte que involucra a las sirvientas negras y, paralelamente, otra red que vincula a las mujeres blancas de clase media y alta con sus amigas, vecinas, parientes y colegas. Cada relación “criada-señora” es un punto de articulación entre estas redes, creando un vínculo muy directo entre las clases media y alta de Medellín y los ríos poblados del Chocó” (Wade, 1997:236). Para Wade esta red “funciona como una continua oficina de empleo. (Ibíd: 237).

Estas redes de familiares, paisano/as y amigo/as cumplen un papel mucho más amplio de apoyo y solidaridad mutua, y más allá de suministrar los contactos para el trabajo proporcionan, entre otras cosas, alojamiento, alimento, crédito, e informaciones claves para desenvolverse en la ciudad. Como parte de esas redes, tener un sitio de alojamiento en Cali en casa de algún familiar o amigo/a que oriente e instruya a la mujer inmigrante en lo relacionado con el empleo, no sólo le permite tener un mejor punto de partida para la negociación del salario y las condiciones de trabajo, sino que le da un mayor margen de tiempo para desechar las ofertas de empleo menos deseables o para retirarse de un trabajo cuando las condiciones no son aceptables. En este sentido, la solidaridad de familia extensa en las poblaciones afrocolombianas ha contrarrestado la hostilidad y las dificultades de inserción en un medio estratificado, no sólo social, sino racialmente. Es frecuente que las mujeres se hospeden en hogares donde hay mujeres que han trabajado o trabajan como empleadas domésticas. Sus familiares rápidamente las ponen al tanto de cómo funcionan los arreglos entre empleadas y empleadoras, les proporcionan contactos con antiguos jefes, o información de empleo de su red de amigas y compañeras de trabajo, y en algunos casos les explican como funciona el sistema de contratación en el servicio doméstico por medio de agencias de empleo.

1.1.1. Resistencia y lucha contra situaciones laborales extremas

En general se puede afirmar que hay una mayor vulnerabilidad cuando por medio no hay otro familiar que conozca el mercado de trabajo y esté al tanto de la situación. Por esa razón, las mujeres al llegar a la ciudad procuran entrar en contacto rápidamente con sus familiares y paisanos. Las situaciones de abuso por parte de los empleadores se presentan sobretodo cuando se trata del primer empleo y la trabajadora se encuentra en situación de aislamiento, lo que es más frecuente en mujeres menores de edad que han contratado directamente en el sitio de origen y no conocen la ciudad. En el ejemplo que se presenta a continuación, la intervención de un familiar, es la que termina con la situación extrema en la que se encontraba una joven de dieciséis años en su primer empleo en Cali. La reacción de la empleadora es de gran enfado:

Mire que la nieta mía cuando se fue, la primera vez que una señora me la pidió para llevarla, ella llegó y se internó. Y le pagaban sesenta, y de los sesenta la niña trabajaba hasta las once, doce de la noche, trabajando y no tenía ella capacidad de descansar. Entonces ya vino una señora de una familia de aquí de Tumaco que estaba allá, y ya de ver que la niña no salía ella, entonces, ella fue y la llamó y ya le dijo que por qué no salía. Le contestó ella que no la dejaban salir. Sólo era trabajando, que a veces se acostaba y ya a las cuatro de la mañana tenía que estar en pie de vuelta al amanecer pendiente en el trabajo. Entonces, ella la pidió. La llamó y la pidió, y la sacó. Se fueron un día Domingo y salieron, y la llevó, se fueron. A las diez entraron, esa señora lo que hizo fue botarle, casi le bota abajo los trastes, la maleta abajo. (Entrevistada, Río Tablón Salado).

Teniendo en cuenta el salario referenciado y la fecha de la entrevista, deducimos que la anécdota que se acaba de relatar ocurre en el año 1995 o posteriormente. Esta precisión es importante en relación a las normas legales que protegen a los menores. Desde 1982 la Ley 20, entre otras medidas, establecía que los menores de 18 años no podían trabajar más de seis horas diarias, tampoco podían trabajar en las noches horas extras, y se prohibía el trabajo a los menores de 14 años que no hubiesen terminado el 5º grado de educación elemental (Pérez et al, 1987: 29-30). En 1995 la ley vigente de protección al menor ya marcaba con mayor detalle las condiciones de trabajo de los menores y su formación. La duración máxima de la jornada de trabajo para los menores, es de cuatro horas para los menores entre 12 y 14 años, seis horas entre 14 y 16 años, y ocho horas para los que tienen 17 años. Se consigna que los menores deben contar con tiempo para dedicar a su formación dado que la educación es obligatoria hasta el noveno grado y de ésta deben responsabilizarse las personas que tienen a su cargo el menor. En el ejemplo en mención, por lo visto el empleador no respetaba ni los horarios de trabajo estipulados para los menores, ni el descanso dominical a que tienen derecho todos los trabajadores.

En el siguiente estudio de caso recogido en la zona rural de Tumaco tenemos un ejemplo típico de cómo se hacen estos arreglos para el primer empleo:

Yo trabajaba con unos ricachones de aquí, con la mujer de don Olindo Rosales, un señor de aquí de Inguapí, un señor de plata, y tiene mucha familia, ellos vienen, la sobrina, hermanos, hermanas. Entonces le dije: ay, Doña Germana, yo no quiero trabajar más aquí, yo quiero irme a Cali a conocer. Entonces me dijo: Ah, espérate que una sobrina de mi marido va a llegar en diciembre y ella siempre que viene lleva muchacha. Y yo me fui con una sobrina de ella, peladita yo, de 12 años.

En este primer párrafo ella nos cuenta como en su caso consigue empleo a través de las relaciones familiares de su jefa, ella trabajaba para una familia de su aldea, y es esta familia la que le sirve de contacto para encontrar trabajo en Cali con una sobrina de su jefe. A continuación la mujer narra la conversación que tuvo su jefa con la sobrina del marido para recomendarla como trabajadora:

Le dijo Doña Germana: ve, esta negrita quiere irse a Cali, ella es buena gente, muy honrada, le dijo así, muy honrada. Allá tiene que enseñarle a hacer todos los oficios, porque ella aquí me cocina, lava y hace de todo, pero pues como allá las comidas no son así mismo como acá, así que allá tiene que enseñarle. La negrita es muy honrada. A la pelada y a la familia yo la conozco desde mucho tiempo, que ella es muy honrada, toda la familia de ella es honrada. Así que señora: “yo me la llevo”. Se alegró la señora. Porque, que uno nunca lo ajeno lo ve. Así que con esa gana de conocer a Cali me fui.

En esta transcripción de la entrevista no he querido omitir los detalles y repeticiones, para que se pueda observar el énfasis central en la honradez no sólo de la empleada, sino de toda la familia, así como el eufemismo “negrita”. En primer lugar, llama la atención en el relato de la entrevistada el énfasis que hace su jefa en su clasificación racial, pues antes que persona, o mujer, o cualquier otra característica de la trabajadora se refiere a su apariencia racial, utilizando además un eufemismo, que quizás la hace menos oscura a ojos del nuevo empleador. En segundo lugar, parece que esta mujer, por el hecho de pertenecer a una familia negra y ser pobre, se encontraba bajo sospecha y era necesario dejar bien clara su diferencia del común. Pero ella misma no cae en cuenta que es víctima de una visión estereotipada y en la última parte del párrafo vuelve y dice: “uno nunca lo ajeno lo ve”, para reiterarnos desde su propio testimonio que ella en particular nunca ha robado, ni robaría a nadie, sin poner en cuestión el fundamento de la sospecha generalizada sobre otras mujeres o personas negras, pues le parece lógico que la empleadora se alegrase por saber que ella era honrada.

Siguiendo con el mismo ejemplo veamos como percibe la entrevistada su situación en la casa:

Yo no conocía Cali, yo no conocía nada porque yo de ahí de la casa a los mercados los domingos con ella. Todos los días y eso me tenía azarada porque yo miraba a las otras muchachas que salían los domingos a darse su vuelta y yo ahí no más encerrada. De vez en cuando me llevaban los domingos así, pero donde familiares de ellos, y entonces yo tenía mucha familia en Cali, pero no tenía la dirección. Un día me fui azarando. Y yo a la señora le decía que yo no quería trabajar más ahí. Yo a mi patrona, cuando le decía que yo no quería trabajar más ahí, me decía: no, pero es que su mamá me la entregó fue a mí, el día que yo vaya para Tumaco la llevo y la dejo ahí en su casa. Porque yo si tenía ganas de salirme de ahí, porque muy duro el trabajo, y yo miraba que en otras partes tenían dos y tres muchachas y yo solita en esa casa. Me mandaban todas las tardes a traer una leche de donde una señora, Alicia se llama la señora, yo le decía: estoy aburrida en esa casa. Entonces yo ya fui cogiendo amistad con la señora de la leche y me dijo: verés negrita que te voy a conseguir un trabajo, mi hermana siempre necesita muchacha, ella vive en Prados del Norte y ella tiene tres muchachas. O sea, que la señora tenía una pa' la cocina, una para dentro y otra pa' lavar y aplanchar, tres muchachas tenía la señora. Entonces me decía: vos sos negrita, vos. Yo le decía: ¿Pero cómo, si la señora no me deja salir de la casa?

Se puede ver aquí como esta familia mantiene aislada a la niña, esta prácticamente se encuentra recluida en la casa. Su vulnerabilidad es mayor porque ella, aunque tiene familiares en la ciudad no tiene contacto con ellos. De esta forma la mujer que la contrata logra alargar esta situación durante más de un año, a pesar de la inconformidad de la trabajadora. El principal argumento para negarle la posibilidad de irse es el hecho que su madre se la entregó a ella, que está bajo su tutela.

Por último la mujer narra como logra irse de su primer empleo:

Hasta que la señora me dijo: Ay, como te parece negrita que se fue la muchacha de mi hermana y me llamó hoy día que le consiguiera una muchacha. Me dijo: ¿Ud. se quiere ir? Y le dije yo: yo si me quiero ir. Así que me dijo: ¿Cómo se va a ir si no la dejan ir? Ah no, le dije yo, vea ellos los sábados van a hacer remesa, vamos a hacer remesa. Porque siempre me llevaban a la galería a mí, y cuando llegábamos de hacer la remesa entonces ellos me decían: quédese negrita arreglando las cosas y haciendo el almuerzo, nosotros vamos un rato para allá a Ciudad Jardín que allá vivía la mamá de la señora. Así que yo en ese ratico que se fueron ellos llegué y aproveché. Rapidito cogí mis cosas en un maletín, me fui para donde la señora. Llegué, salí por el garaje, les tiré las llaves por la rejita y me fui. Ya llegué allá donde la señora y rapidito me mandó con el chofer a dejar a Prados del Norte, que siempre era lejitos de ahí. Y ahora si que llegué, para qué la señora muy buena. Me dijo: vea negrita, ¿Ud. sabe cocinar? Sí, le dije, yo se cocinar. Ahí mismito me dijo: vea Ud. tiene que cocinar, tiene que levantarse a las cinco de la mañana porque mi niño lo recoge el bus a las cinco y media. Tiene que levantarse a las cinco a hacerle el desayuno. No, le dije, tranquilos. Y para qué, la señora muy buena. Imagínese que yo me ganaba 200 pesos en la casa de Pance, y la señora me pagaba 600 en la otra casa y no más era

para cocinar. Entonces me quedaban mis ratos libres, hay veces me acostaba por la tarde, cuando arreglaba mi cocina, lavaba mi loza, trapeaba mi cocina, arreglaba, me acostaba a dormir. Sí, imagínese que éramos tres empleadas ahí, la una pues no más llegaba cuando le tocaba aplanchar en la semana dos veces, y las otras dos éramos ahí estables. Cada quince, me dijo la señora cuando yo llegué ahí a la casa de ella, vea mi amor, aquí las salidas son: un domingo sale a la una y el otro domingo sale la otra, cada quince, porque todas dos no pueden salir juntas. Porque se quedaba la señora solita. Y bueno, de ahí yo contenta.

Para acceder a un empleo en mejores condiciones ella tiene que irse furtivamente de la casa, obviamente no reclama el sueldo de sus últimos días de trabajo, ni cobra vacaciones o prestación social alguna. El aislamiento a que la tenían sometida tenía un objetivo claro y no era precisamente el de la protección. En su nuevo trabajo no sólo mejoró su sueldo, sino sus condiciones de trabajo, pues ahora al menos tenía unas tareas delimitadas que le permitían tener durante el día momentos de descanso, y la posibilidad de salir cada quince días de la casa.

Paradójicamente vemos en la primera cita como ella recuerda que el principal énfasis que hizo su jefa (a la que califica como blanca) fue en su calidad de honrada, y no sólo en la honradez suya sino también en la de su familia. Luego ella misma nos contó como la familia que la contrató, la llevan a trabajar ganando menos de lo que le corresponde y haciendo el triple de trabajo en un régimen de semiesclavitud, ella es la que tiene que demostrar su honradez aunque los estafadores son quienes la contratan.

1.2. LAS AGENCIAS DE EMPLEO

La obtención del primer empleo a través de agencias de empleo privadas es la menos frecuente, especialmente para las que viven a mucha distancia de Cali, como es el caso de las mujeres del Pacífico Sur, pues en estos sitios es indispensable la presentación del documento nacional de identidad (cédula de ciudadanía) que muchas no tienen, así como referencias de trabajo y una dirección o teléfono de residencia verificable. Salvo que en la ciudad cuenten con algún familiar ya establecido y que conozca el funcionamiento de estas entidades.

El siguiente es uno de los pocos ejemplos que encontramos entre las entrevistadas de Tumaco de la obtención del primer empleo por esta vía:

Porque ahí vivía mi hermano, él me dijo que me fuera, que él me ayudaba a conseguir trabajo, o sea, mi cuñada, como ella trabaja en máquina plana. Entonces ella me dijo que me fuera, que me iba a conseguir un trabajo y ahí me fui a una casa allá donde reciben, o sea, una casa de negocios, encomiendan empleadas en una oficina. De ahí me mandaron donde la señora que trabajé.

Aunque en un capítulo posterior se explicará con detalle como funcionan las agencias de empleo del servicio doméstico, a continuación se presentan tres ejemplos del interrogatorio que se hace a las mujeres que buscan empleo por primera vez en una agencia:

Llega una mujer joven mestiza (C.) de unos 18 años buscando trabajo a la agencia, la mujer se encuentra de pie en la puerta de entrada a la oficina, la conversación con la dueña de la agencia transcurre de la siguiente forma:

Dueña de la agencia: ¿Trae documentos?

C: Sí, tengo cédula² y carta de recomendación (ella sigue en la puerta).

Dueña de la agencia: Siga (C. entra pero se mantiene de pie a pesar de que todas las sillas están vacías, le entrega los documentos y sigue de pie frente al escritorio con timidez).

Dueña de la agencia: ¿Y no tiene los teléfonos de otros sitios donde ha trabajado? Es que yo necesito una referencia más reciente, porque esto es de hace varios meses. C: Sí, pero es que como los teléfonos han cambiado.

Dueña de la agencia: ¿Y conoce las direcciones de los sitios donde trabajó?

C: Pero es que también cambiaron de casa.

Dueña de la agencia: ¿Y dónde vive usted ahora? Tiene que traerme su dirección completa.

C: Yo le puedo dar la dirección de la pieza de mi mamá, nosotros tenemos una casa allá en Cajibío.

Dueña de la agencia: Pero necesito la dirección de aquí para verificarla. ¿Y dónde trabaja su mamá?

C: Es que mi mamá trabaja al día, por ahí lavando ropa o en lo que le resulte.

Dueña de la agencia: Pero tendrá algunos sitios fijos donde vaya algunos días a la semana, tráigame los teléfonos.

C: Ah, sí, si yo puedo conseguirlos.

Dueña de la agencia: Entonces venga mañana por la mañana, me trae estos documentos, la dirección completa donde vive y los teléfonos donde trabaja su mamá.

Como se ve en el ejemplo que se acaba de presentar la carta de recomendación que trae la empleada no tiene ninguna utilidad, pues los datos ya no son verificables por la dueña de la agencia. Son necesarios otros puntos de referencia. La madre vive en una habitación de alquiler en Cali y tiene una casa en Cajibío, un municipio del departamento del Cauca que se encuentra a unas dos horas y media por carretera desde Cali. Estos datos tampoco son suficientes, son indispensables las recomendaciones que puedan dar las empleadoras de la madre como garantes de la fiabilidad de la madre y, por este conducto, de la hija.

En el ejemplo siguiente, están presentes la empleadora, la dueña de la agencia y la

² Se refiere al documento nacional de identidad denominado cédula de ciudadanía que se obtiene al llegar a la mayoría de edad, pues los menores se identifican con tarjeta de identidad.

futura empleada:

El problema que tenía Luz era que no tenía los teléfonos de los otros sitios en los que trabajó, ni siquiera el del anciano. Además, no tenía documentos, porque la cédula la expidió en Tumaco (Su tierra natal), pero no la había reclamado, y tampoco tenía pasado judicial. En fin, nada. Ante esto, Albita (dueña de la agencia) la regañó y le dijo aquello de que no sabían vivir. Para convencer a la empleadora le dijo, sin embargo, que ella la recomendaba porque conocía a su tía. También dijo que era una muchacha honrada, y que las quejas eran por el niño. Que era buena y sabía hacer de todo. Para dar más convencimiento, llamó a la tía de Luz y le preguntó si se responsabilizaba de su comportamiento. Luego le pasó el teléfono a la señora para que hablara con ella.

Aunque se deduce que la mujer que busca trabajo tiene experiencia en otros trabajos, al no tener los teléfonos de referencia, es como si trabajara por primera vez. En esta ocasión la dueña de la agencia es amiga de una familiar de la empleada y ese es el aval que sirve como garantía para sustentar la honradez de la empleada ante la patrona.

Veamos cual es el proceder de las agencias cuando se trata de menores de edad, caso muy frecuente. En primer lugar, está la respuesta que nos dio la secretaria de una agencia:

- ¿Y la edad, ustedes por ejemplo cogen un mínimo de edad y cuál es el máximo?
Pues yo creo quince años más o menos, y yo coloco las de 15 y eso porque vienen con alguien de la familia. Sino más bien no. No porque uno no sabe. O a no ser que me traigan y me digan "vea esta es mi referencia, allá está mi tía", o que yo vivo con ella aquí, o mi mamá o cualquiera, que uno llame y diga "sí, sí, ella se puede colocar". Pero que yo confirme y diga que sí. Y de resto yo no, yo no. No se si de pronto otras personas lo hagan, yo no lo hago. Así que por ejemplo ahora rato vino una señora acá con una niña de 15 años, de pronto si le conseguí trabajo, de pronto para mañana, porque la señora quedó de venir mañana por ella, pero ya es porque viene con ella, con la señora.

Tanto en ésta, como en otras agencias visitadas siempre sus dueños manifestaban no estar dispuestos a buscar empleo a niñas menores de quince años, pero en la práctica se observaba que cuando se presentaba el caso no ponían objeción por la edad de la demandante. Es importante aclarar que la legislación colombiana prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, los menores entre 14 y 17 años pueden trabajar, previa autorización del Ministerio de Trabajo o de la autoridad municipal correspondiente, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia. Excepcionalmente los niños y niñas entre 12 y 13 años pueden ser autorizados a trabajar pero bajo concepto emitido por el Defensor de Familia. En ningún caso se observó que en las agencias de empleo se solicitara a las menores el correspondiente permiso oficial para trabajar, la autorización paterna o se indicara como realizar el procedimiento.

En el siguiente diálogo de una menor acompañada por su tía con la secretaria de una

agencia se describe como actúa el personal de las agencias en estos casos:

Después de que se fue la señora llegó una mujer mayor, unos cincuenta años y apariencia mestiza, acompañada de una niña de unos siete años y de una adolescente mulata (A.).

Mujer mayor: Vengo a ver si encuentro trabajo para ella. (Señala a la adolescente A.).

Dueña de la agencia: ¿Y ya había trabajado antes?

Mujer mayor: Sí, pero en Popayán. ¿Usted trajo el teléfono?

A: No, no lo traje

Mujer mayor: ¿Y ahora que hacemos?

Dueña de la agencia: No entonces viene mañana. ¿Ella tiene cédula?

Mujer mayor: No ella apenas tiene 14 años.

Dueña de la agencia: ¿Y usted que es para ella?

Mujer mayor: Ella es sobrina mía.

Dueña de la agencia: Entonces usted puede respaldarla a ella con su cédula. Puede tomarle una fotocopia a la cédula y que venga ella sola mañana. Allí abajito hay una fotocopiadora.

Mujer mayor: ¿Y usted viene sola mañana?

A: No (responde con timidez).

Mujer mayor: Es que ella es la primera vez que viene aquí y no conoce.

En este caso la dueña de la agencia cuando pregunta por la cédula de ciudadanía está preguntando indirectamente si es mayor de edad porque este documento de identidad se expide cuando se adquiere en Colombia la mayoría de edad. Pero la preocupación de la persona que atiende no se refiere principalmente al hecho que sea menor de edad, sino al hecho que haya una persona adulta responsable por los actos de la futura trabajadora. Aquí no hay la más mínima referencia a la legislación sobre los menores, lo que importa es que haya alguien que responda por cualquier problema, pues aunque la menor hubiese tenido tarjeta de identidad, el documento que se da a los menores de 18 años, este no habría sido tenido en cuenta. En este caso la niña no tenía documento de identidad, es la tía de ésta la que se hace responsable y la “respalda” con su documento de identidad.

1.3. LOS SITIOS DE REUNIÓN DE LAS EMPLEADAS

Otro escenario de encuentro entre oferta y demanda de trabajo son los sitios de reunión de las empleadas domésticas los fines de semana, principalmente el parque Panamericano y la terminal de transportes intermunicipales. El primero desde hace muchos años se ha convertido en el sitio de referencia para mujeres trabajadoras del servicio doméstico y hombres de diversos orígenes, en este parque cada domingo se establece un mercadillo variopinto de ventas ambulantes de comida y objetos diversos. En su mayoría las mujeres y hombres que se reúnen en el parque son afrocolombia-

nos, aunque el sitio es identificado como el parque donde se encuentran las empleadas domésticas, algunas veces se alude a este parque como el parque de “las mantecas”, como despectivamente se llama a las trabajadoras domésticas. El segundo, por ser el sitio a donde llegan todas por primera vez o periódicamente cuando vienen de visitar a su familia.

Estos encuentros de inmigrantes no son un fenómeno particular de Cali, también ha sido descrito en las ciudades de países como España o Italia. Ubaldo Martínez se refiere a estas reuniones como “fenómenos de aglomeración compensatoria” que se producen para contrarrestar el aislamiento entre unas trabajadoras y otras. En análisis que hace Martínez (1999: 114) de éste en relación al caso de los inmigrantes extranjeros en España es perfectamente aplicable a Cali:

Se trata de lugares tales como plazas, parques o estaciones, en donde los inmigrantes, sobre todo los que trabajan en servicio doméstico, pero también otros, se reúnen [...]

Se trata, entre otras muchas cosas, de la ocupación de un espacio público por parte de los inmigrantes, durante un período de tiempo relativamente corto. Esta ocupación, que a veces se ha llevado a cabo con lucha por parte de ellos, implica la reunión de los inmigrantes entre sí y su separación de los nativos. Se trataría hasta cierto punto de lo que podríamos denominar “guetos instantáneos”, en donde se produce la segregación, que tiene su razón de ser en la transmisión de información entre unos y otros y la reconstitución, ampliación y desarrollo de las redes migratorias que juegan un papel fundamental en la vida de estas poblaciones.

Aunque en la época más reciente no son estos los sitios donde mayoritariamente se establecen los contactos para enganchar a las trabajadoras domésticas en Cali, al ser sitios de reunión no sólo de las empleadas domésticas sino de los inmigrantes de diversos sitios del Pacífico y de la Zona Andina, son lugares donde circula toda clase de información, entre las que se encuentra las referentes a condiciones de trabajo, salarios y ofertas de empleo.

1.3.1. Un domingo en el parque Panamericano

Veamos las ofertas que pueden surgir un domingo en uno de los sitios de reunión, y las interacciones entre empleadas de distintos orígenes. A continuación vamos a analizar las notas resultantes de las observaciones realizadas un domingo en el parque Panamericano, ese día dos mujeres afrocolombianas buscaban empleo a una joven recién llegada, durante la tarde se barajaron al menos tres ofertas de empleo. Aunque es una costumbre que prácticamente se ha perdido, en la primera escena nos encontramos dos empleadoras que buscan una asistenta doméstica en el parque. Se puede ver cómo las actitudes frente a la negociación entre empleadas y empleadoras son distintas a cuando hay un intermediario o intermediaria que no es empleada.

Cristina (C.), una empleada doméstica mulata del norte del Cauca me estaba ayudando a contactar con otras empleadas. C. se había citado con una amiga afrocolombiana del Chocó que traía una paisana a buscar trabajo. Antes de que llegara su amiga nos encontramos dos mujeres blancas, una mayor (la madre) y otra de unos treinta y tantos. Nos preguntaron si sabíamos quien quería trabajar. Ellas andaban buscando una empleada. Cristina les habló de la compañera que traía su amiga. Estuvimos hablando con las dos mujeres. La madre preguntó de donde era, al saber que venía del Chocó dijo, que estaban viendo muchas y que eran muy buenas. Una vecina suya tenía una que le tenía la casa “como una tacita de plata”. Cuando C. le dijo que la chica no tenía experiencia y que cobraba \$60.000 al mes, la mujer mayor dijo que ya no tenía más empleadas nuevas porque estaba cansada de enseñar. Había que enseñarles a planchar, cocinar, etc. Ninguna sabía hacer bien las cosas. Con sarcasmo dijo: “es que ahora las empleadas parecen reinas de belleza: 60-90-100, ya no cobran sino eso”. Finalmente se interesaron y quisieron el teléfono de Cristina pero ella no lo quiso dar con la disculpa que su patrona no se lo permitía. (Diario de campo, parque Panamericano de Cali).

En la descripción anterior la empleadora inicialmente trata de congraciarse con Cristina, la empleada que está sirviendo de contacto, hablando positivamente de las empleadas del Chocó, pero en cuanto ella toma la iniciativa y propone un precio esto ya no es bien recibido. En ese momento el salario propuesto por Cristina es el promedio que se estaba pagando en Cali a una joven sin experiencia, cantidad muy baja si se tiene en cuenta que en 1995 el salario mínimo legal vigente correspondía a \$118.934, el salario propuesto correspondía a un 50% del salario mínimo. Por otro lado debe tenerse en cuenta que ni siquiera se mencionó la posibilidad de contrato formal alguno o afiliación a la seguridad social, porque en este tipo de arreglos se da por descontado que el salario del que se habla es la única remuneración a la que la empleada tiene derecho, todo lo demás corre por su cuenta y riesgo.

Pero a pesar de que el precio para empezar a negociar propuesto por la empleada es muy bajo, la empleadora aún así lo considera excesivo y hace un comentario de burla comparando la orquilla de salario vigente en el mercado con las medidas que supuestamente debe tener una reina de belleza. Es decir, que la mujer que ofrece empleo sabe perfectamente cuales son los salarios vigentes en el mercado y se siente contrariada al darse cuenta que la empleada también los conoce. La reacción negativa de las mujeres muestra que, posiblemente, esperaban poder pagar un salario inferior al que predominaba en el mercado al negociar directamente con éstas. Como se podrá ver en el análisis de las agencias de empleo, por el volumen de contactos que establecen entre demandantes y ofertantes de empleo ya tienen conocimiento de los salarios que se están pagando de acuerdo a la experiencia de la trabajadora y al tipo de oficio que va a desempeñar, por lo

que en las agencias son reacios a cubrir una oferta de trabajo cuando el salario ofrecido está muy por debajo de lo que está marcando el mercado.

Analizando desde otros ángulos el comentario de la mujer se puede captar la ironía al comparar a las empleadas domésticas con reinas de belleza. Se considera como estereotipo que las empleadas domésticas son mujeres pobres y feas, que ni en sueños pueden aspirar a ser reinas de belleza. En Cali entre otros apelativos despectivos se les denomina “mantecas”, en relación a que están con la grasa en la cocina, pero implícitamente alude a una mujer obesa. También a la empleada doméstica se le llama “la guisa”, relacionado con la actividad de guisar en la cocina.

Se supone que lo único que hace una reina de belleza es posar, una mujer que trabaja duro, que no es bella, ni puede llegar a serlo, sólo pueden intentar parecerse a ellas con la medida del salario, “60-90-100”, por cierto un salario que ni siquiera llega a superar el mínimo vigente. Pero también hay la crítica sutil aquí que las empleadas quieren ser ociosas, parecen reinas de belleza, quizás trabajan poco para el sueldo al que aspiran. El precio es arbitrario ante su aspiración a parecer reinas de belleza, no se corresponde con el trabajo que realizan.

Por otra parte, el argumento de la mujer de estar cansada de enseñar a las empleadas es poco creíble, pues la opinión más frecuente entre las empleadoras es que prefieren una chica sin experiencia para amoldarla a sus costumbres sobre el arreglo de la casa y la limpieza, antes que una mujer muy experimentada. Con todos los mensajes implícitos que contenía el comentario de la mujer la reacción de Cristina, una empleada doméstica ya experimentada, es automática y por eso ella luego se niega a dar su teléfono, aunque en el sitio donde trabajaba no le tenían prohibido usar el teléfono. Como veremos en las siguientes notas, la vulnerabilidad de la joven que busca empleo es patente; de no ser por la vigilancia y solidaridad de sus compañeras puede ser objeto de engaños.

Un rato después llegó la amiga de C., Martha (M.), venía con una jovencita de unos 16 años (Tena), las dos eran del mismo pueblo pero no eran familiares. Era la primera vez que Tena salía de su pueblo, estaba vestida con ropa raída y descolorida, sus zapatos gastados, viejos, contrastando con la ropa nueva y a la moda que llevaban Cristina y Martha. Traía un maletínco liviano y pequeño en el que no podían caber más de diez prendas como todo equipaje. Tena todo el tiempo estaba silenciosa, y como gozando de todo, estaba como quien no acaba de salir de su asombro. M. preguntó cuánto habían ofrecido las mujeres a Tena, C. le dijo que ella pidió \$60.000 porque Tena sabía cocinar. M. dice: “Pero, vos sabés que aunque ella sepa cocinar es la primera vez que viene y aquí las comidas son muy distintas, tienen que enseñarle”. Nos fuimos a buscar a las señoras que estaban buscando empleada. Las encontramos pero ya no la necesitaban. Insistieron en pedirle el teléfono a C. “por si acaso”. Ella se negó diciéndoles que iban a colocar a la chica inmediatamente, que ya había otro señor que la necesitaba. Esto no era del todo cierto pero tenían una posibilidad con un

amigo de la jefa de C., don Javier. (Diario de campo, parque Panamericano de Cali).

Se observa que de nuevo Cristina se niega a dar el teléfono a las mujeres y Martha la paisana de Tena está preocupada, pues sabe que Tena es inexperta y se siente responsable de la joven. En el siguiente párrafo Martha analiza los pros y los contras de la segunda oferta de empleo, saben que un amigo de la jefa de Cristina busca una empleada, la oferta no llega a concretarse durante la tarde.

Respecto al trabajo con don Javier, Martha decía: “Pero, ese señor mantiene solo, ella no sabe, a ella le tienen que enseñar”. C. argumentaba que allí mantenía la jefa de don Javier y le enseñaría. Llamaron por teléfono a este señor pero no había nadie en la casa. Decidimos esperar. La amiga de C. estaba decidida a buscarle cualquier trabajo porque no podía tener a la chica en su trabajo.

Las dos mujeres haciendo uso de toda la experiencia que tienen, procuran dentro del límite de sus recursos encontrar un sitio seguro para la adolescente. A continuación se describe como surge espontáneamente otra oferta de empleo, se trata de otra empleada que por motivos familiares debe abandonar intempestivamente su trabajo y está buscando a alguien que cubra su puesto de trabajo.

Un rato después mientras hablábamos con otras dos chicas afrocolombianas (Luz y Delia) que acabábamos de conocer, y a las que yo iba a entrevistar, se acercó otra chica de rasgos mestizos de unos 15 años, estaba vestida a la moda y maquillada. Con timidez nos preguntó si conocíamos quien buscaba trabajo, pues ella se retiraba de su empleo y tenía que encontrar quien se quedara. El trabajo era en el barrio Los Cristales³ con su hermana, una limpiaba y la otra cocinaba. Ella se iba porque tenía un familiar enfermo en su pueblo cerca de Pasto y le habían enviado una carta avisándole. Ya llevaba en esa casa tres años trabajando. Luz la miraba burlona diciéndole que ella no tenía porque buscarle reemplazo a su patrona, que la buscara ella misma.

Vemos aquí que ante una calamidad doméstica, la empleada está dispuesta no sólo a perder su empleo, sino que es ella misma quien busca quien la reemplace. En estos casos, como se expondrá con más detalle en el capítulo X sobre las condiciones de trabajo, no hay garantía de que al regresar la empleada recupere su trabajo. Su interés por tener quien la sustituya está más directamente relacionado con el hecho que su hermana permanecerá trabajando en esa casa y si no encuentra quien la sustituya es posible que mientras no haya otra persona sea su hermana la que cargue con todas las tareas. Esto empeoraría las condiciones de trabajo de su hermana y podría deteriorar la relación con la empleadora. Teniendo en cuenta que se trata de adolescentes es muy probable que ellas envíen periódicamente dinero a su hogar de origen, por lo que no

³ Un barrio de clase alta del estrato 6.

conviene exponer a la hermana que se queda a perder también el trabajo, pues si un familiar está enfermo en ese momento de crisis es fundamental el dinero que obtienen los miembros que quedan en la ciudad, máxime si los ingresos de la red familiar disminuyen y se presentan gastos extras.

Sin embargo, le hablamos sobre Tena que llevaba todo el rato sentada cerca de mí silenciosa, mirándolo todo fascinada. No mostraba aburrimiento, ni cansancio aunque nosotras en ningún momento hablamos con ella. Cuando me dirigí a ella para preguntarle sobre el empleo estaba distraída y no sabía bien a donde se había ido su paisana Martha. Dijo que no sabía, teníamos que esperar a Martha. Su gesto daba a entender que la estábamos interrumpiendo, ella estaba ocupada en otra cosa, las responsables del empleo suyo eran otras y ella estaba en lo suyo.

Dijimos a la chica nariñense que esperaba. Cuando llegó Martha se fue a hablar con la chica. Estaban de pie una frente a la otra, cuando hablaban no se miraban, cada una al hablar miraba hacia otro sitio, la otra tampoco la miraba. M. preguntó que le tocaría hacer a Tena, a lo que le respondió la otra que la cocina. M. entonces le habló de la necesidad de que a Tena le enseñaran, ella no podía hacer todo sola, sabía leer y a lo mejor si le daban una receta podría hacerla, pero aún así no podía manejarse sola. La chica le contestó que Tena tendría como compañera de trabajo a su hermana, entonces podrían intercambiarse el trabajo. Decidieron entonces llamar antes a la jefa de la chica para ir a la casa, como no estaba lo dejaron para las seis de la tarde. Delia me decía que entonces el trabajo era para la otra, no para Tena, le dije que no, “Entonces ella tiene que ver la casa donde va trabajar, ¿cómo puede hablar la otra por ella?”. Delia no entendía la situación. Le dije que Tena venía por primera vez. Delia insistía en que la propia interesada tenía que ver donde y cuento trabajo era. Le dije que Martha tenía urgencia porque no podía tenerla esa noche en su trabajo. Delia concluyó que por eso no le gustaba dormir en casa del trabajo de las amigas. Tena seguía igual, silenciosa y entretenida mirando todo como si estuviera viendo una película muy buena. Al final de la tarde como no habían encontrado trabajo para Tena, Cristina tuvo que llevarse a Tena a dormir a la casa de su jefa, pues esta era más flexible, mintió diciendo que se trataba de una familiar suya. (Diario de campo, parque Panamericano de Cali).

En este caso es Martha la paisana de la menor la que asume el mando, ella hace las preguntas para informarse sobre las condiciones del trabajo que se oferta y establece de entrada algunos acuerdos posibles sobre las condiciones de trabajo de Tena.

Es interesante en este ejemplo analizar también las reacciones de las mujeres negras que observan, Luz y Delia, en especial su actitud como empleadas con experiencia, pues llevan cinco años trabajando en la ciudad. Por un lado, opinan que la joven que deja el trabajo no tiene por qué ocuparse de buscar otra trabajadora para su jefa, por el otro, consideran que Tena tiene que implicarse más en la negociación de su puesto de trabajo, la necesidad de que conozca las condiciones y el sitio donde va a trabajar.

Evidentemente, Tena está viviendo una aventura y no tiene conciencia de que está incorporándose al mercado de trabajo, por esta razón su capacidad de negociación es nula, tanto como su desconocimiento del funcionamiento de este sector.

Resumiendo, hemos expuesto cuales son las vías para obtener el primer empleo, todas ellas muy determinadas por la red de familiares y amigos y los recursos que éstos posean de conocimientos, información y contactos. En primer lugar, vimos como la oferta de empleo puede llegar hasta el mismo sitio de origen a través de las familias de clases medias y altas en las ciudades intermedias del Litoral Pacífico que por intermedio de sus propias empleadas domésticas buscan trabajadoras que quieran ir a las ciudades del interior a trabajar a casa de sus familiares y amigos. También llegan ofertas de empleo a los sitios de origen por vía de las propias trabajadoras cuando van de vacaciones o de regreso. La otra vía es ir a la ciudad directamente a buscar empleo, esto puede darse siempre y cuando se tenga un familiar o amigo/a que pueda guiar o acompañar en la búsqueda de empleo a la futura trabajadora. De nuevo aquí los contactos familiares son muy importantes, pues ya sea a través de una agencia de empleo o por contactos fortuitos en un parque de la ciudad es necesario tener alojamiento y una dirección de referencia. En todos los casos hemos visto como las mujeres jóvenes que carecen de información y experiencia son las más vulnerables a los abusos de los empleadores, y como estas redes familiares, de amigas y compañeras de trabajo son fundamentales en su seguridad.

2. LA PERCEPCIÓN DE LA NUEVA SITUACIÓN, LAS NUEVAS COSTUMBRES

En este numeral se describirá, a partir del relato de las propias mujeres trabajadoras, el transcurso de la primera etapa de adaptación de las inmigrantes en la ciudad y principalmente en el lugar de trabajo, por ser el sitio donde pasarán la mayor parte de su tiempo. Entre otras cosas, se quiere analizar como ellas perciben la profunda distancia social y económica entre empleada y empleadores, la expresión de la discriminación racial. Pero, sobre todo, me interesa mostrar que el aprendizaje de su oficio como empleadas domésticas también incluye un aprendizaje de roles y comportamientos sociales que empuja a las mujeres a un proceso de “blanqueamiento” social y racial.

El primer encuentro con la gran urbe representa para la mujer un choque, un impacto, sentimientos encontrados. De un lado, hay una fascinación con la ciudad, con las nuevas experiencias, todo parece bonito, brillante, colorido. Esto es cierto, tanto si volvemos al ejemplo de Tena con 16 años, la joven recién llegada a Cali que encontramos en el parque Panamericano, como si traemos a colación los recuerdos que tiene Cecilia Granja que llegó con 20 años a Cali:

En un momento dado abordo a Tena, que sigue obnubilada por la ciudad, y le pregunto qué hacía ella en su pueblo, no sabe responderme, sólo entiende que no trabajaba. Le digo que si cultivaba algo y empieza a nombrarme los productos de su tierra. Me doy cuenta que para ella no hay parámetros de comparación, no hay referencias, lo que está viendo hoy es algo que nunca antes había visto. (Diario de campo, parque Panamericano de Cali).

Yo cuando llegué allá pues yo ya tenía idea, pero a mí me parecía todo bien diferente, todo muy bonito. Y si, pues el principio. Entré a trabajar y caí bien en esa casa. (Entrevistada, Tumaco, Zona Carretera a Pasto).

De otro lado, está el extrañamiento, la soledad, la dificultad de adaptarse al nuevo medio. De unas regiones a otras la vida cotidiana puede ser muy distinta, desde el tipo de vivienda, hasta el tipo de alimentos que se consumen o los medios de transporte que se utilizan. Esto implica que la etapa inicial de aprendizaje de las mujeres que provienen de la zona selvática de la Costa Pacífica sea más difícil que para las mujeres que provienen de la Zona Andina con costumbres y hábitat muy similar al de los alrededores de Cali. Un contraste fuerte, si tenemos en cuenta que la mujer sale de su entorno a trabajar directamente interna en una casa donde hay unas costumbres muy distintas a los de su lugar de origen, con un nivel educativo y nivel socioeconómico distinto.

Al principio para estas mujeres es difícil acostumbrarse al régimen alimenticio andino, en el que el pescado, los mariscos y los frutos de mar no son comunes y se consumen otros alimentos que en el Pacífico no se encuentran. No obstante, el aprendizaje es asumido con el tiempo como una ganancia, algo nuevo que se ha aprendido en el camino, veamos los relatos de tres mujeres.

Pero a mí sí me costó para comer. Acá enseñada de comer todos los días pescado, su carne, camarones, su marisco, pues y cangrejo. Yo ensalada no comía, así que llegué a Cali: ¿yo por qué voy a comer esa cantidad de yerba? Cuando, que a preparar ensalada, ese rábano, esas coliflores, esas vainas. ¡Ay Dios mío, yo no como eso! Así que yo veía. Y después ya me fui adaptando, ya fui aprendiéndolas a preparar y las comía, pero al principio no me las comía. Yo ahora todavía varias verduras no las como. (Mujer de cuarenta años, Entrevistada de la zona de la carretera a Pasto).

Me salí porque me iba para Bogotá, allá trabajé en casa de familia. En Bogotá había una hija, hija criada de un tío mío y la pelada estaba trabajando allá y entonces ella se quería regresar para Tumaco y quería dejar reemplazos allá en Bogotá, entonces me mandaron a mí, mandaron el pasaje. En Bogotá todo me salió bien, porque pues prácticamente fuimos dos, las que fuimos de Tumaco. Fui yo y otra pelada. A mí me tocaba para la cocina y la otra pelada le tocaba para el aseo, el arreglo de la casa. Pero pues no, yo comidas que no sabía hacer allá las aprendí a preparar, yo allá aprendí a preparar la sopa de mondongo, allá aprendí a preparar el ajiaco, allá aprendí a

preparar la changüa, todas esas comidas que yo no las había preparado en Tumaco, allá las aprendí a preparar. (Empleada doméstica tumaqueña, entrevistada en Cali).

Yo estuve trabajando con una señora por allá por La Cascada que todos los días hacía una receta diferente. Ellas le dan a uno una receta para que uno la vaya haciendo, así fue que yo aprendí, me pagaban por aprender y por comer. La señora me decía: "Es que ustedes los pobres si se salen del arroz, carne, plátano y papa no saben que comer, todos los días vamos a preparar una cosa diferente hasta que se acostumbre a comer". Ella llegaba y preparaba dizque pollo con piña y manzana. Yo no, yo separaba a un ladito la piña y la manzana, a mí me gusta mi comida de sal. (Mujer negra entrevistada en una agencia).

La segunda cita, nos puede servir para imaginar los contrastes extremos de la migración de estas mujeres. Aunque la migración hacia Bogotá no es el tema que nos ocupa, ilustra lo que queremos mostrar. Esta mujer, cuya infancia transcurrió en uno de los ríos cercanos a Tumaco y que antes de salir llevaba varios años pelando camarón en una empresa camaronera, sale de esta pequeña ciudad de pescadores a Bogotá, una ciudad de más de cuatro millones de habitantes, de vivir a nivel del mar a una ciudad andina a más de 2.500 metros sobre el nivel del mar, de una temperatura promedio de 30° a una temperatura promedio de 15°, de un ambiente rural a un ambiente metropolitano. El desplazamiento por la ciudad para ella entrañaba grandes dificultades, no sólo por el sentido distinto de la orientación en una metrópoli como Bogotá, sino por las dificultades añadidas a ser analfabeta, de nuevo aquí es la red familiar la que suple al menos en parte sus carencias, veamos su relato:

Sí me dio un poquito duro que la ciudad era muy grande y me daba miedo perderme. Pero cuando ya me encontré con unas primas que habían allá pues no, nosotras nos encontrábamos en una parte cuando salíamos y todo eso. A mí me daba muy duro pues por lo que como no se leer, pues el problema ¿diga? Siquiera aquí (Cali) uno sale y cualquier bus uno agarra y lo lleva al centro, lo lleva a cualquier parte, pero allá que todo es por barrios, los buses, entonces siempre pasaba trabajos. Yo lo que más cogía era taxi.

Esta otra mujer, empleada doméstica afrocolombiana del norte del Cauca con más de 15 años de experiencia, aún después de muchos años sigue valiéndose del taxi para moverse en la ciudad, aunque constituye un medio de transporte costoso respecto a sus ingresos:

Cuando yo voy a buscar trabajo yo voy es en taxi porque los taxistas son los que saben las direcciones, yo así caminando no me gusta andar buscando direcciones.

2.1. LOS HIJOS

Para las mujeres que tienen hijos pequeños es muy difícil acostumbrarse a tenerlos lejos. Muchas intentan al principio, con gran dificultad y no pocos conflictos, llevarlos con ellas a su trabajo. Algunas, muy pocas, consiguen tener a sus hijos en el trabajo, bien porque encuentran empleadores que comprenden la situación y se logra una buena convivencia, o porque ellas se adaptan a muchas limitaciones para mantener a sus hijos cerca. Pero en la mayoría de las ocasiones las mujeres tienen que adaptarse a la separación de los hijos cuando están pequeños, no obstante ellas siguen luchando para tenerlos cerca y cuando éstos son adolescentes logran traerlos a la ciudad a incorporarse al mercado de trabajo, en otros casos las mujeres regresan al sitio de origen con el fin de recuperar la relación con sus hijos.

Veamos de nuevo el relato de la mujer que nos hablaba sobre su etapa en Bogotá:

Pero ¿sabe porque me aburri?, por el frío, a mí me dio muy duro el frío allá, me enfermé, el uno y el dos: mis hijos. Primera vez que yo salía del lado de ellos y yo los dejé con mi mamá. Ya estaban grandecitos, ya estaban estudiando, si ya estaban estudiando. ¿No estaría Germán de ocho y Antonia de nueve? Porque ellos van ahí, ahí. Duré año dos meses en Bogotá. Cuando ya me vine para Tumaco ya fue del viaje. Siempre si me dio duro dejar mis hijos porque en ese tiempo no tenía como llamarlos, nada, por cartas. Yo les escribía y también me escribían ellos de allá de la distancia, muy duro me dio, tanto a mí como a ellos.

La mención que hace esta mujer sobre la distancia no es meramente subjetiva, pues para ella viajar de Bogotá a Tumaco en aquella época representaba unas 34 horas de trayecto por carretera en tres tramos: Bogotá-Cali, Cali-Pasto y Pasto-Tumaco, pues para una empleada doméstica era inalcanzable el precio de un billete aéreo. La reflexión final de la misma mujer es la siguiente, después de varios intentos por tener, al menos, a su hijo mayor cerca y varios conflictos con familiares, jefas y compañeras de trabajo en su etapa de Cali:

Entonces me devolví a Tumaco, dejé el niño allá y me vine otra vez. Lo dejé con mi mamá. A mí mis hijos me hacían falta pero uno pobre tiene que humanarse a lo que le toca. Yo iba cada año en diciembre y les llevaba su ropa, todo el año ahorraba para comprarles sus cosas y me sentía orgullosa de verlos contentos con sus cosas. Yo les llevaba ropa de acá de Cali.

2.2. LAS DIFERENCIAS DE CLASE

También hay tareas que se desconocen, pues las viviendas en la zona de origen están construidas en madera, así como se desconocen la mayoría de los electrodomésticos que posee una familia de clase media o alta en la ciudad:

Pues yo me fui con mi papá. Y yo me quise quedar. Ay no, pero ya yo después vi que ese trabajo es muy duro y acá uno no enseñado a eso pues. Sobre todo la trapeada (fregar suelos), que yo nunca había estado trapeando, y a mí nunca me había tocado una cocina sola. Entonces, lo veía difícil. Entonces yo ya después me vine y otra vez fui, de ahí si ya. (Entrevistada zona de los ríos de la ensenada de Tumaco).

La secretaria de una agencia explicaba lo sucedido con las mujeres recién llegadas de cualquier origen en relación al uso de los electrodomésticos en empleos situados en barrios de clase media alta y alta:

- ¿Qué pasa con una mujer recién llegada, tú dónde la colocas, porque si llega por ejemplo a una casa donde hay lavadora, donde hay microondas qué pasa?

“No se puede mandar para allá, incluso una que haya trabajado por acá así, que tienen todo. Porque una vez mandé una niña recién llegada del Cauca a San Fernando, la señora le enseñó a manejar las cosas. Le dijo “¿sabe manejar la cafetera eléctrica?” Le dijo que sí y vaya que no se la quemó. Le quemó la tostadora, casi todos los aparatos. Me llamó “Gabriela ¿qué es esto por favor?” Otra que mandé para Los Cristales, pero yo no se sí a ella que le pasó, porque ella venía de buen sector. Entonces yo digo, una niña que no sabe manejar todo eso, a no ser que la patrona diga yo me la llevo y me comprometo a enseñarle, o allá le enseñan cuando se va a salir una.

Más allá de las diversas anécdotas que pueden citarse, de fondo se encuentra la distancia social entre trabajadora y familia empleadora, y la dificultad para adaptarse a las prácticas y hábitos de una familia con la que convive, sobre todo si es interna, como es lo habitual en las recién llegadas. Las diferencias de clase que marcan la relación cotidiana de convivencia resultan ofensivas y al principio pueden hacer doloroso dicho proceso de adaptación.

Cuando me acordaba de mi gente me sentaba a llorar, y llora y llora. Ay, yo decía, ¿ay que estará haciendo mi gente, ay que estarán comiendo? Decía yo, porque allá hay veces en esas casas uno tiene que botar la comida, ay yo me acordaba de mi familia que son pobres. ¿Qué estarán comiendo?

El siguiente ejemplo muestra el tipo de hábitos y prácticas sociales que debe aprender una mujer acostumbrada al trato de iguales en la aldea de origen para adaptarse al ambiente jerarquizado y estricto de una familia de clase alta en Cali. El comentario a continuación es de una joven afrocolombiana, que está reemplazando momentáneamente a la dueña de una agencia, está explicando a otras mujeres afrocolombianas que se encuentran en el local sobre las condiciones del trabajo de una oferta en concreto:

Es que resultó un trabajo en una casa, el oficio es poquito pero hay que levantarse a las cuatro de la mañana porque a la señora le gusta que estén bien presentadas, que se levanten bien temprano para que se arreglen con tiempo, que se bañen, se laven los dientes, se peinen bien para empezar a trabajar a las cinco. El trabajo dizque es poquito porque esa señora tiene cinco personas para arreglar la casa y una en la cocina, pero la señora es muy estricta, no le gusta ver a la gente sin hacer nada. Uno lo que hace es que mantiene el trapo en la mano, y si se sienta un rato a descansar está pendiente para que cuando oiga los pasos de la señora comienza a sacudir. Tiene que

ser una persona que cocine muy bien, que prepare varios tipos de carne, la verdura y el arroz. Ellos hasta comen la verdura simple, pero que esté en su punto. Si usted le prepara un bistec tiene que hacerle aunque sea una florcita con un pedacito de cebolla y un ramito de perejil. (Dice esto sonriendo). A mí la otra vez me resultó un trabajo así pero me retiré porque eso por allá era muy asolado y yo estaba estudiando. En esa casa dizque pagan hasta doscientos mil⁴. Es para Ciudad Jardín, parece o Santa Teresita⁵, pero ya hay muy poquitos trabajos así. Por esto tiene que ser una persona muy experimentada en su trabajo para que pueda durar, para que pueda soportar las humillaciones. Por que en esas casas humillan a la empleada por ejemplo, si la señora bota a la basura algo que le sirve a la empleada y ella lo recoge dice que se lo robó. O si ella va a llevar algo de comida que sobró ellos prefieren botarlo. La empleada tiene que acostumbrarse a esas cosas. (Diario de campo, agencia Surtiempleos).

La propia narradora resalta el hecho que tiene que ser una persona muy experimentada para que pueda durar, es decir, que de alguna manera se haya acostumbrado y pueda soportar algo que a una persona recién llegada le cuesta mucho digerir. Ella describe ciertas situaciones abiertamente como humillaciones, la empleada debe asumir la superioridad de sus empleadores y aceptar determinadas situaciones que rebasan los objetivos del cumplimiento del trabajo como el hecho de aparentar actividad en todo momento, o el levantarse a la madrugada, cuando la jornada de trabajo habitual de un obrero empieza a las siete de la mañana. Peter Wade en Medellín describe anécdotas similares de la mujeres negras del Chocó:

Muchas mujeres chocoanas describen el servicio doméstico como “humillante”, ocupando un puesto que era claramente inferior, incluso si sentían que en general eran razonablemente bien tratadas como sirvientas domésticas. En un caso extremo, una criada negra fue aparentemente despedida por tener el mismo nombre que la hija del patrono; en otros casos; la patrona reprendía a la criada por usar para sus salidas ropa de moda o por ponerse perfume: la muchacha “se estaba subiendo de puesto”. (Wade, 1997: 237).

2.3. LAS ESCENAS DE RACISMO

Las manifestaciones de las diferencias de clase no están muy lejos de las situaciones de discriminación racial, pero no es frecuente que se reconozcan las manifestaciones de racismo. Podríamos aventurarnos a afirmar que es posible que no se perciban claramente como tal o que se ignoren cuando se trate de manifestaciones sutiles, de simples gestos o frases peyorativas o eufemísticas. Dada la precariedad y la situación de vulnerabi-

⁴ Se considera un salario alto en el servicio doméstico porque en ese momento el salario mínimo legal es de \$172.005.

⁵ Estos dos barrios están situados en el estrato seis, es decir, barrios clasificados con la población de más altos ingresos.

lidad de las inmigrantes, también es bastante probable que simplemente se pasen por alto este tipo de manifestaciones en aras de lograr el objetivo de la inserción laboral.

Las mujeres manifiestan con facilidad los problemas laborales y de convivencia con sus primeros empleadores, pero muy pocas identifican espontáneamente el problema de la discriminación racial, y pocas relatan este tipo de situaciones aunque se pregunte directamente por ello. No obstante, eso no quiere decir que no se den desde el principio manifestaciones veladas o explícitas de discriminación racial. Por eso llama la atención las tres escenas de racismo recogidas en las entrevistas realizadas en Tumaco y Cali, narradas en primera persona por las afectadas. Las dos primeras mujeres estaban en su primer empleo unos veinte años atrás, en el último caso se trata de una mujer joven trabajadora en activo entrevistada en una agencia de empleo.

En la primera cita la mujer cuenta la experiencia de su primer empleo en Cali a la edad de quince años:

Me trataban bien, si no que después el dueño de la casa se emborrachó, y entonces me dijo: "Ay, yo hace tiempo no mato a un negro" y me dio así en la espalda, y yo dije: no, eso no es conmigo. Despues de eso ya me dio miedo y yo no trabajé más. Sí, yo estaba parada en la estufa, cocinando y llegó, le vi caminar, caminaba y caminaba, y como estaba borracho, yo pendiente, yo lo miraba, seria pues, la mujer no estaba. Y después del rato entonces se paró, me echó el brazo y me dijo: "hace tiempo yo no mato a un negro", y tras me dio aquí. Cuando ese señor me dijo así, yo no le contesté nada. De ahí yo terminé de cocinar y me fui a la pieza, y empecé a arreglarle el niño, yo dije, apenas venga es señora me voy. Era por la mañana, porque él llegó por la mañana. La señora me decía, no eso es cosa de borrachos. Pero a mí me dio miedo, dije aquí no vivo más porque de pronto se emborrachaba más de lo que vino, y de pronto vaya a suceder algo. Y dije, que me voy, que me voy. Y la señora, ay, que no me vaya. (Entrevistada zona de los ríos de la ensenada de Tumaco).

En este primer ejemplo la empleadora lejos de aclarar con el marido la situación, y pedir disculpas a su empleada, procura quitar importancia al asunto alegando la embriaguez del marido. Es evidente con este ejemplo los riesgos a que están sometidas las mujeres jóvenes que no pocas veces son objeto también de acoso sexual.

En la segunda cita la mujer empieza a trabajar con dieciocho años:

A los tres días me dice la señora: ¿Cómo le parece que se va a quedar aquí en la casa porque yo voy a salir? Le digo yo: ¿y para dónde se van? Ella me dice, voy a Bogotá. Usted se queda hoy aquí, yo me voy a las cuatro de la tarde, aquí le dejo el almuerzo, la comida a mi marido cocinada. Usted nada más, cuando él llegue, por ahí a las diez de la noche, usted le va a abrir el portón. Pero yo estuve ahí tres noches y yo no lo conocí, porque él tenía un taxi y llegaba por la noche ya de madrugada. Le digo yo: ¿Señora, pero yo cómo le voy a abrir el portón si yo no lo conozco? ¿Y si vaya a ser al bandido que le vaya a abrir el portón? Me dijo: No, él aquí llega, golpea y usted se levanta y le abre. Y esta es la comida, aquí se la calienta y se la sirve. Ahí,

le dije yo: ¿Y usted va a dejar la niña? Me dijo: No, yo a la niña me la llevo, yo no la puedo dejar. Le dije, yo, si no deja a la niña, no me voy a quedar. Vea, me dijo, ¿Por qué es que estas negras son tan, permiso la mala palabra, comemierdas? ¿Por qué es que son tan comemierdas? Cuando esa señora me dijo así, vea, yo me fui p'allá como que si me hubieran metido un golpe. Sí, y la señora me trató muy mal, en esa forma, y yo agarré, yo me salí llorando, yo me fui, porque yo soy muy delicada, los tres días de trabajo yo no los cobré, yo me fui. Yo ahí mismo, como llevé mi ropita yo en una chuspita⁶, no llevé ni bolso, ni maletín, si no en una chuspa, si ahí mismo salí. Y yo agarré y me fui corriendo, llegué como a las cinco de la tarde a donde mi tía trabajaba. Me recogió mi tía y no volví más. Yo le mandé una carta a mi papi acá a Tumaco porque había caído enferma, yo esa palabra me llegó mucho, me enfermé. Avisé a mi papi y fue de aquí de Tumaco, él fue a Cali y de allá me trajo. No trabajé más, juré que no trabajaba más, y no he trabajado más. (Corregimiento. de Bellavista, Zona rural).

Esta anécdota, muestra que ante la negativa de la joven a quedarse sola y dejar entrar en la casa a un hombre que no conoce es maltratada verbalmente. El motivo de su negativa no es ni siquiera preguntado, su patrona directamente pasa al insulto racista. La joven no estaba preparada para ese grado de agresividad y de hecho lo percibe como un golpe. Se debe tener en cuenta además el hecho que a ella, por lo que se deduce, no le habían advertido al empezar a trabajar que ocasionalmente se quedaría sola con el marido de la jefa. Lo cual en si entrañaría un riesgo si se tiene en cuenta que era una mujer muy joven. Este tipo de situaciones es la que puede llevar a muchos padres a preferir que sus hijas, cuando son muy jóvenes, trabajen en Tumaco en casa de familiares o conocidos, aunque el salario sea menor.

La reacción de las dos mujeres que acabo de citar fue el abandono del trabajo debido a la agresión que sufrieron y el regreso al sitio de origen, la segunda no volvió a trabajar en la ciudad nunca más. Veamos el ejemplo de la mujer más joven que fue clasificada por la dueña de la agencia como una persona problemática en una visita posterior:

Pero yo le digo que a mí cuando hablan mal de mi raza, ay me da como una rabia, yo no puedo aguantar, no me gusta que hablen mal de mi color. Vea yo trabajaba en una casa donde una doctora y estaban presentando en el noticiero que un señor y unos niños habían matado unos animales, unos perros, que el señor había mandado a los niños a que los mataran. Y todos eran negros, el señor y los niños, negritos. Y resulta que a esta señora le gustaban mucho los animales y comenzó a decir: "Claro, esos negros, por eso es que están como están, porque viven así, por eso están llevados, mire que ni saben hablar, vea como hablan. Es que me gustaría tenerlos aquí entre mis manos para matarlos uno por uno". A mí me fue entrando una rabia, cuando dijo

⁶ Bolsa pequeña.

eso yo le dije “Vea pues sí los mata a ellos primero me tiene que matar a mí, porque yo también soy negra”. Ella no me respondió nada, mejor se quedó callada”. Pero a mí me parece que el racismo no es como antes. Antes decía que todos los negros eran brutos, hoy no, hoy uno ve que ya hay doctores, que ya van en sus carros, ya no es como antes. Yo me siento orgullosa cuando veo una doctorcita, que una persona de mi color es importante, a mí me va entrando un orgullo, porque a mí me gusta eso. Hay muchos preparados que han estudiado.

En este último ejemplo vemos como, en este caso más reciente, la actitud y el talante no es de temor si no de respuesta ante la agresión, está patente la tensión que subyace en la relación entre empleada y patrona. Se percibe, también una transformación en la autopercepción respecto a la posibilidad de ascenso social al tener referentes de otros afrocolombianos que aunque lentamente y aún como excepción, han conseguido ascender en la escala social e incluirse en la clase media urbana.

Este tipo de agresiones explícitas no es el común denominador de la relación empleada-patrones, pero si pueden condensar el tipo de ideas y sentimientos que están ocultos en la situación, más común, de las pequeñas agresiones diarias que se dirigen contra la empleada. Resulta oportuno preguntarse que salidas socialmente aceptadas que se ofrecen a la empleada frente al rechazo que suscita su condición de mujer negra.

Respecto a este tema, en la investigación realizada por el equipo de la Universidad del Valle y el IRD sobre movilidad espacial de las poblaciones negras en el suroccidente colombiano (Agier et al, 2000) se pudo ver, que los entrevistados, independientemente de sus características raciales, opinaban que existe discriminación racial en Cali pero rara vez admitían ser víctimas de racismo. No obstante en dicha investigación se pudo detectar como la discriminación en el ámbito del trabajo era más reconocida: “Sin embargo en ciertos segmentos de la población la frecuencia de declaración aumenta significativamente, sobre todo en situaciones ligadas al trabajo : *mujeres empleadas domésticas* o gente que hayan buscado empleo en *grandes empresas privadas, particularmente en el sector de la distribución* (Éxito, Ley, etc.); mientras la discriminación racial en el acceso a la vivienda parece muy poco frecuente”. (Barbary, 1999: 26).

3. LECCIONES DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

Analicemos en que puede convertirse ese proceso de aprendizaje de tareas, hábitos y forma de vida del que hablábamos al principio. Veamos que es lo que interesa enseñar a las mujeres trabajadoras del servicio doméstico.

3.1. LA SUBORDINACIÓN: EL ACOMEDIMIENTO VERSUS EL ATREVIMIENTO

En una conversación mantenida entre la dueña de una agencia y una empleada éstos eran los términos utilizados:

“El que es acomedido se come lo que está escondido. Vea mamita, si uno ve una luz prendida, o una llave abierta va y la apaga o la cierra, uno tiene que estar pendiente de las cosas, así luego la señora dice, ‘a esta le voy a aumentar el sueldo’, ustedes tienen que procurar durar en un sitio, no que a los ocho o quince días se van”. Doña C. siguió: “A mí me interesa que una muchacha dure siete, ocho, nueve meses, un año. Que digan ‘vea esa agencia es buena, mandan muchachas trabajadoras, honradas’, así las señoras luego lo recomiendan a uno con otras señoras, hay más trabajo”. (Diario de campo, agencia Domésticas Bretaña).

También me decía lo siguiente la secretaria de una agencia:

También lo del estrato social es importante porque la empleada debe tener unas maneras, unas formas cuando está en un estrato alto, ser acomedida, saber abrir la puerta y atender a los que llegan, saber contestar el teléfono, etc. (Entrevista a secretaria de Multiempleos).

Aparece en las dos citas una palabra utilizada con mucha frecuencia en el ámbito familiar como un consejo que tradicionalmente se ha inculcado por parte de las madres a las niñas en relación al trabajo doméstico o a las personas más humildes en relación a la sumisión a personas con más poder, “el acomedimiento”. 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. (Villar, 1974: 41). De acuerdo con el diccionario, acomedirse significa prestarse o no poner inconveniente a hacer un servicio o trabajo. Así se espera que la empleada doméstica aprenda a ser acomedida y no se niegue a realizar ninguna tarea que se le imponga, e incluso ella tome la iniciativa interesándose por asuntos que no necesariamente son su responsabilidad.

Si bien, las empleadas domésticas en Cali, en la medida que adquieren experiencia y conocen las reglas de juego en el servicio doméstico, desarrollan estrategias de resistencia, como se analizará capítulos posteriores, hoy sigue teniendo vigencia la descripción del psiquiatra Álvaro Villar Gaviria en 1974 para Bogotá respecto a lo esperan los empleadores de las empleadas domésticas: “Puesto que, al menos en la teoría, se espera que la muchacha se halle dispuesta para la satisfacción de gran parte de esas necesidades, así no se hayan incluido en el contrato. La ausencia de tal disposición es muy censurada, bajo el término de ‘descomedimiento’. Y las palabras mediante las que tímida y ocasionalmente llegan a rehusarse, ‘eso no me corresponde’, o ‘no me toca’, son muy mal recibidas, así en el desempeño de sus verdaderas obligaciones no haya

queja de importancia". (Villar, 1974: 39). Aunque el contrato verbal no sea "para todo" y esté circunscrito a sólo determinados oficios: sólo la limpieza o "entrera", cocinera, etc., se recibe mal la negativa a realizar cualquier tarea específica no acordada en el arreglo inicial. Quiere decir esto que, la inmigrante negra debe aprehender cuales 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.

Desde otro ángulo, recordemos como Mary García Castro (1993:114) considera que la empleada vende mucho más que su fuerza de trabajo, vende su identidad como persona, pues se la condiciona para que identifique los intereses de los empleadores como suyos propios (ver capítulo III). Esta identificación tiene mucha relación con el componente afectivo de la relación empleada-empleador. La empleada tiende a confundir la relación laboral con una relación afectiva. Pasemos a ver algunos ejemplos:

Yo siempre fui muy de buenas con mis trabajos en Cali, porque yo me hacía querer, yo todo era, pa'que yo no era una muchacha grosera, yo lo que me dijieran. "Mija, negrita, vea recoja tal cosa y llévela a su puesto". Sí, señor, ya voy, con mucho gusto, yo bien atenta. (Entrevista, mujer de Inguapí, Tumaco).

La mujer recuerda que se "hacía querer" en la medida que no presentaba conflicto a los empleadores. En la cita se puede ver como se trata de obedecer, no rechistar, ser "atenta", no ser "grosera".

Veamos lo que cuenta otra trabajadora doméstica de su primer empleo:

Entonces mi patrona me educó ahí y estudié. Por la tarde yo me iba a estudiar, yo todo el día trabajaba porque yo era, para qué, muy juiciosa, yo les mantenía todo limpio. Era un apartamento, y yo le trabajaba vea, Porque era un apartamento, pero yo me les medía, vea les cocinaba, les planchaba, les lavaba, les hacía todos los oficios, todo les hacía. Y ella eso le gustaba pues conmigo que yo era muy juiciosa y todo, yo no le perdía el tiempo. Así es que bueno, por eso caí yo tan bien ahí. (Entrevistada Tumaco, zona carretera a Pasto).

La expresión "mi patrona me educó ahí", en este caso tiene doble sentido, no sólo el de la educación formal. También el aprendizaje del acomodamiento, el desempeño en todas las tareas de la casa, el no negarse a realizar ningún trabajo como condición para ser aceptada. La misma mujer de esta cita describe algunas de las tareas que realizaba:

Bueno, por la mañanita les daba el desayuno, despachaba el niño al colegio, luego al que se iba a la oficina, el que trabajaba en páginas amarillas, luego a los otros que se iban, le preparaba su desayuno, porque era el desayuno sencillo si, que ellos pedían, yo no más les calentaba la leche y ellos mismos preparaban su nescafé y con su pan, unas veces era que les hacía arepita, los día domingo más que todo, sábado y domingo les hacía arepa, era dos desayunos más ese día que salían con su huevito frito. Y el almuerzo, porque tenía que estar a las doce porque venía el joven Álvaro,

que se comía. Cuando él llegaba ya tenía que estar yo lista con la mesa para él, él llegaba comía y se acostaba un rato. Así es que yo por eso llegué tanto a pegar ahí.

La trabajadora doméstica tiene que ajustarse a los horarios exactos de las rutinas urbanas, el colegio de los niños, el horario de trabajo de los que salen a trabajar, etc. Rutinas muy distintas a las de las zonas rurales. Se puede ver aquí que esta empleada no tenía ni un día de descanso a la semana pues hace referencia también al desayuno de sábados y domingos, obviamente esta mujer identificaba a los miembros de la familia empleadora como a su propia familia y en ese sentido estaba dispuesta a adaptarse a sus necesidades. La ambigüedad en la definición de las tareas de la empleada tiene un objetivo como muestra esta cita que aún tiene vigencia:

Pero en el fondo es la misma separación de funciones de acuerdo con los grados establecidos por la costumbre. Grados que por conveniencia de unas pocas personas tienden a conservarse hasta cuando se pueda; grados que muchas otras pueden también contribuir a perpetuar, por la conveniencia que en algunos aspectos les representa. Mientras existan empleadas serviles, con una falsa o auténtica humildad, las señoras las preferirán. (Villar, 1974: 41-42).

En la siguiente referencia se puede ver la huella que dejó esta familia en la vida de la empleada, veinte años después ella aún recuerda a sus antiguos jefes:

Eso mi patrona era lo más de buena, se llama Alba. Leuento que yo a veces me sueño con esos patrones. Nos quisimos si, tanto con la señora y los niños todo, llegamos a compactar tan bien con todo ellos, esa familia era muy querida para mí. Yo ahí fue que trabajé todo el tiempo que estuve en Cali.

Al respecto es interesante el análisis que hace Villar (Op. Cit.) sobre el servilismo como una manera fácil de obtener afecto. La situación de desarraigo en que se encuentran la gran mayoría de trabajadoras domésticas, inmigrantes rurales que se han visto obligadas a dejar atrás su entorno familiar, las lleva a buscar en muchas ocasiones esos lazos afectivos en la familia empleadora. Por eso ellas están dispuestas a realizar tareas que no les corresponden o a prolongar sus horarios de trabajo por encima de lo razonable en una relación laboral. La empleada doméstica por la vía del afecto se inscribe en el orden patriarcal de la familia empleadora, como apunta Villar:

Además, esto no sólo se les pide a las muchachas⁷. También a los niños y en especial a las niñas. Se las convence con la palabra, con el ejemplo y con la experiencia vista, de que el servilismo es una manera de obtener afecto; fácil aún cuando pobre manera, en verdad. (Villar, 1974: 42).

Las dos citas siguientes sobre los empleadores ejemplifican el tipo de lenguaje utilizado por las mujeres y las connotaciones que tiene. En la primera una entrevistada

en una aldea de la carretera que va de Tumaco hacia Pasto relata lo que le ha contado su hermana sobre sus jefes:

Cuando estaba trabajando (la hermana), cuando estuve yo allá, ella me comentaba que donde estaba trabajando eran buenos. Cuando yo estuve también trabajando en Cali, también los patrones se portaron muy bien. A mí me han dicho que si uno se sabe portar, también a veces la gente pues lo mismo ¿no? Yo no tengo queja de ellos.

La segunda cita una de las mujeres entrevistadas en la zona rural de Tumaco da su opinión sobre su jefa de Buenaventura, ciudad del Litoral en la que trabajó antes de llegar a Cali:

Allí había siete personas, esa señora se portaba bien conmigo, yo duré como unos dos años trabajándole a ella, si se portaban bien conmigo, y con las niñas y todo.

Se ve aquí que se habla de la buena voluntad, no se trata de derechos, ni de cumplir con una obligación. Estamos hablando de un concepto subjetivo y moral como “portarse bien”. La empleada depende de la buena voluntad de los empleadores que “se portaban bien” con ella, pero al mismo tiempo ella tiene que “saberse portar”, es decir, que no hay unas reglas claras del juego, la empleada tiene que procurar comportarse de acuerdo con lo que esperan los empleadores, actitud que excluye toda exigencia de derechos. Porque hay una trampa, cuando la mujer se sale del guión que se le ha asignado, de la posición subordinada que se espera de ella es acusada de “atrevimiento”. Sus reclamaciones o disidencias son calificadas como “atrevimiento”, “grosería”, incluso su respuesta legítima a una agresión debe ser evitada, como se ilustra a continuación en el consejo que da una mujer afrocolombiana, dueña de una agencia, a las mujeres negras que acuden a su local en busca de trabajo:

Por eso yo les digo a las empleadas que tenemos que dignificar el trabajo para que sea como en otros países, donde el servicio doméstico es tan importante como un ingeniero, un médico, un abogado. Yo quiero que formemos un grupo que se distinga, que se diga que las mujeres negras trabajan bien, que son honradas. Que las empleadas que yo coloco se distingan por ser buenas trabajadoras, que hagan las cosas bien y correctamente. Yo les digo a ellas que cuando la patrona las grite, no respondan con grosería, que le demuestren a ella que ellas están por encima porque son más educadas. Que no demuestren fuerza, eso no hace falta, que le digan a ella “Mire señora, yo la trato a usted con respeto. Por favor a mí no me grite que yo también merezco respeto. Usted se está beneficiando de mis servicios y yo del sueldo que usted me paga. Hagamos lo mejor posible para que las dos salgamos ganando”. Que le hablen con educación a la gente para que le demuestren que están por encima.

⁷ Aquí el término “muchacha” está haciendo referencia a la empleada doméstica.

Se trata en este ambiente “moderado y respetuoso” de las familias de clase alta de eludir cualquier conflicto, de emular sus modales y sus buenas costumbres. El deseo de esta mujer negra de “dignificar” el trabajo y de convertir a sus clientas-empleadas en “un grupo que se distinga”, implica la adopción de los códigos de comportamiento de las clases altas como estrategia para adquirir un mayor estatus que diferencie a estas mujeres negras de otras y las ponga simbólicamente por encima de las que no tienen “buena educación”. En una investigación sobre el racismo en Ecuador se encontraba que algunos indígenas de clase media también utilizaban esta estrategia para escapar a los vejámenes cotidianos por parte de blancos y mestizos: “Los sectores dominados aceptan, en parte, los códigos culturales de la dominación como símbolos de estatus social que los diferencia de mestizos e indígenas que no tienen ‘buenas costumbres’. Es así como la arbitrariedad y la violencia simbólica de aceptar la cultura y las costumbres de las clases altas aparece como un proceso normal y natural que reproduce la dominación de manera legítima”. (De la Torre, 1996: 79).

En este caso se trata de que las mujeres ante la asunción de un comportamiento posible de maltrato verbal por parte de la empleadora blanca que justificaría la respuesta de la trabajadora negra, adopte el comedimiento, el no usar palabras o actitudes salidas de tono, irrespetuosas o violentas, como sería posible en una situación entre sus iguales, se aconseja “no responder con grosería”, es decir, no dar una respuesta equivalente frente a una agresión. Por lo tanto, se concede el derecho a la empleadora de agredir pero no a la empleada de replicar a la agresión. Se llega a calificar a las mujeres de resentidas y desconfiadas, calificativos negativos que buscan inhibir la respuesta de las mujeres ante las agresiones sutiles o explícitas.

Hay pues una serie de conceptos contrapuestos en la sociedad blanca dominante que diferencian lo que se considera socialmente admitido de lo que es una trasgresión al orden. Se procura que la empleada entre en este nuevo juego de significados y “sepa portarse”. La empleada, por ejemplo, debe ser acomodada, juiciosa, educada y no debe ser desacomedida, grosera o atrevida.

3.2. LA IDEOLOGÍA DEL BLANQUEAMIENTO

En un trabajo de investigación sobre la discriminación y enajenación cultural en Cali (Banguero, 1995), basado en entrevistas a 50 empleadas domésticas afrocolombianas entre 18 y 25 años se plantea como los empleadores consideran que deben “educar” a su empleada, enseñarle nuevos modales de comportamiento, corregir su vocabulario, “palabras que antes usaba cotidianamente deben dejar de ser pronunciadas y son reemplazadas por otras” (Ibíd., p. 82), así como inculcarle otros gustos en la música y el baile.

Una de las mujeres entrevistadas por Banguero manifestaba lo siguiente:

Frente a esas cosas a una no le queda más que dejar de decir palabras para que no se burlen y procurar al máximo meterle cepillo al acento cuando habla [...] por ejemplo, decir uramba, palasán, chucha, era motivo de risa, en cambio para evitar la burla mejor decía paseo, plátano, calentado, vagina. (Ibidem).

El problema no está en el aprendizaje de nuevas costumbres y hábitos, sino en que se niega o se considera inferior el bagaje cultural de estas mujeres. Existe un marco de valores compartido por la mayoría de la sociedad mestiza en el que los conocimientos, hábitos y prácticas de las personas provenientes de comunidades rurales, sean estas campesinas de la Zona Andina, comunidades negras o indígenas, se consideran atrasados y sin ningún valor, por lo tanto, es algo no sólo a olvidar sino a superar, del mismo modo que se considera que los territorios selváticos deben ser explotados para incorporarse a los beneficios de la civilización. Para el caso de las poblaciones afrocolombianas la diferencia en hábitos y costumbres se hace más notoria no sólo por tratarse de una zona que ambientalmente contrasta con el medio andino, sino por el aislamiento geográfico que han tenido estas pequeñas aldeas diseminadas en la selva, contraste que es remarcado por el rechazo que implica la discriminación racial.

En el mismo trabajo se citan opiniones de mujeres inmigrantes del Pacífico como las siguientes:

“Yo estoy muy agradecida con mis patrones porque me enseñaron a hablar y vestirme”.

“La señora Ana Lucía me enseñó a maquillarme bien y a no andar pintorreteada”.

“Gracias a mis patrones aprendí a comportarme en sociedad”. (Banguero, 1995: 84).

La expresión “me enseñaron” indica la aceptación implícita del proceso civilizatorio por parte de estas mujeres, por lo tanto estas mujeres antes de llegar a la ciudad no sabían hablar, no sabían vestirse, no sabían comportarse, los conocimientos que traen del lugar de origen no tienen ningún valor.

En las entrevistas realizadas en Tumaco también recogimos testimonio de este tipo de comportamientos, una mujer de un barrio de Tumaco nos habla de una familiar de un río cercano que salió a trabajar a Cali:

Sí, porque cuando se fue de aquí escasamente se fue así con ropitas que nosotros le dimos, nosotras casi todas le reunimos unas cuantas ropitas, porque ella no tenía ropa. Entonces se fue y allá ella, dicen mis hermanas, que anda bien encarterada, ya como que otro ambiente, bien vestidita. Ya hasta el modo de hablar lo cambió también. Ahora que vino mi hermana, ella está aquí en Tumaco, ella me dijo, ay vos la vieras a la Sandra, no parece la Sandra, no parece la campechito que se fue, ella está toda diferente y que saluda todo, con besito, así como en Cali. Que siempre en Cali, eso si tienen, que siempre la gente se saluda muy formal, en cambio pues aquí uno, eh, ¿qué más? ¿Qu'ihubo? Y así no más. En cambio allá en Cali ya uno es con besito en la mejilla y tal.

Se puede ver en los ejemplos expuestos como, en el aprendizaje de los nuevos hábitos y comportamientos, la referencia al lenguaje y a la forma de hablar aparece una y otra vez. Esta necesidad de aprender el acento y los giros del lenguaje utilizados en la ciudad no es impuesto sólo a las mujeres, también los hombres inmigrantes perciben la necesidad de hacerlo para ser aceptados en una sociedad que rechazaba su origen como se recoge en las siguientes citas, extraídas un trabajo de investigación sobre los procesos de inmigración desde la Costa Pacífica nariñense hacia Cali. La primera de un hombre inmigrado de Barbacoas que llegó a finales de los años cincuenta a la ciudad de Cali, la siguiente de otro inmigrante proveniente de Tumaco:

En Cali recién cuando llegué había otro acento en la forma de hablar, todavía habían verdaderos caletos, el habla era distinta, entonces la de uno, de su costa se oía rara, cuando nos reuníamos toda la negrimenta en “Juancho” o en el Panamericano, la gente se arrimaba nada más por reírse, de ahí fue que le comenzaron a decir a uno: mirá negro Jesú, por eso uno se apenaba para hablar en público cuando andaba solo. (Arboleda, 1988: 129).

Yo llegué en el 74. Cuando uno llega a una ciudad como Cali, pues, uno cambia el léxico, la manera de hablar ya no es lo mismo, porque ya cambia el ambiente, por ejemplo, uno encuentra todavía por ahí gente que habla como si estuviera en su tierra: A mí no me nombre mi nombre mío, o diciendo No me diga no [...] (Arboleda, 1988: 129).

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 ha entendido esto llega a avergonzarse de su manera de hablar y se inhibe, de todos modos si no lo acepta así seguirá siendo el blanco de las agresiones. En este nuevo contexto el inmigrante proveniente de una cultura tradicional 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 minusvalorar la forma de hablar del inmigrante da ventaja al empleador blanco o mestizo para coartar las demandas o reclamos del trabajador negro. Esta, por lo tanto, es una forma eficaz de facilitar su explotación en los trabajos menos cualificados. El énfasis que se quiere hacer en este trabajo sobre el 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 como se expondrá en los capítulos siguientes. La negociación se establece entre una parte que detenta la legitimidad, la autoridad en el uso del lenguaje, y otra a la que se inhibe el hablar porque no se expresa correctamente, porque “no sabe”.

Valga como ejemplo la opinión de la dueña de una agencia sobre las mujeres negras

que acudían a su local:

Uno debe bajar al nivel de ellas para poder hacerse entender. Porque ellas no saben vivir, son como un animalito: Comen porque tienen hambre, duermen y cuando hace calor, hacen el amor.

En este simple comentario se retrata la imagen que se tiene sobre las mujeres negras, se resalta su animalidad, lo primitivo, un comportamiento basado en los instintos, en las circunstancias del tiempo, su condición de no personas, de seres pasivos que no poseen capacidad de raciocinio. Por ello, se entiende en esta ideología la reacción de sorpresa o rechazo de algunas empleadoras blancas o mestizas cuando una mujer negra expresa una opinión propia.

El desprecio por los hábitos y costumbres propias de las poblaciones afrocolombianas y la necesidad del aprendizaje del lenguaje y los códigos culturales de la sociedad dominante viene a ser el principio del proceso que se ha denominado “blanqueamiento”, ya expuesto en el capítulo IV. En el caso que nos ocupa de las empleadas domésticas se trata de la asunción de los hábitos y costumbres de los empleadores en contraposición a los propios que se niegan o desvalorizan, como se plantea en la investigación de Banguero (1995: 83):

Esto no significa otra cosa que no sea, considerar el inicial esquema de modales y costumbres culturales como poco convenientes, y en lo más profundo del asunto, como fruto de la vida incivilizada. Lo verdaderamente grave de este fenómeno se presenta cuando dicha empleada doméstica, no sólo modifica sustancialmente su comportamiento cultural, sino que asume dicho cambio como un mejoramiento para su vida y por ende entra a considerar su inicial comportamiento como atrasado o equivocado, como producto de la falta de educación y ridículo (visto en personas de su misma raza y comunidad de origen)”.

El grado de identificación de la empleada doméstica con sus empleadores puede llegar a ser como el que se refleja en el siguiente comentario hecho por una empleada doméstica originaria de una aldea del Pacífico:

Es que ahora estoy quedándome donde una tía que vive muy lejos, por allá por esos barrios pobres, eso que se llama Marroquín. (Trabajo de campo, agencia Multi-empleos).

La mujer hablaba con cierto desprecio del sitio donde vive una familiar que la aloja, como si no estuviera acostumbrada a vivir en esos sitios, ni deseara en el futuro hacerlo, como si ella no perteneciera al ámbito de sus familiares. La negación de la propia identidad permite la creación de un lazo de pertenencia falso a otra clase social a través de su trabajo como empleada doméstica.

4. CONCLUSIONES

Este capítulo ha servido para mostrar la gran diferencia que existe no sólo desde el punto de vista social, sino económico entre el sitio de origen y el contexto urbano en el que se insertan las mujeres inmigrantes negras a trabajar, y como se hacen evidentes estas diferencias para las mujeres en la primera etapa de su inserción laboral. Se ha mostrado un proceso en el que las mujeres inicialmente con ilusión constatan los contrastes entre el sitio de origen y el medio urbano, lo que para ellas significa estar en un sitio más moderno, con mejores condiciones de vida. Posteriormente se van percibiendo las diferencias sociales con los empleadores, el aislamiento social y familiar a que se ve obligada la empleada al trabajar interna.

Se analizó como el aprendizaje de su trabajo, más allá del entrenamiento en unas tareas específicas y en el uso de herramientas como los electrodomésticos, conlleva la adopción de roles sociales específicos para unos y otros. Este aprendizaje implica en algunos momentos indicaciones sutiles para que la mujer inmigrante asuma el lugar que le corresponde y, en otros, expresiones abiertas de rechazo contra ella. Los roles sociales a que nos referimos están marcados por las diferencias no solamente sociales, sino raciales que 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 que se relaciona con las minorías étnicas negras e indígenas. Este orden social jerarquizado implica unas mejores oportunidades económicas y sociales para la población clasificada como blanca.

Un aspecto esencial de la desvalorización del bagaje cultural del inmigrante negro corresponde al lenguaje y a su manera de hablar, impidiéndole una interacción simétrica con los miembros de la sociedad blanca dominante. Así, 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. Se trata del denominado proceso de “blanqueamiento” que en el caso de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico también implica la adopción de los significados y las normas sociales que predominan en el código de la sociedad dominante respecto al orden familiar patriarcal y los roles de género.

En el ámbito laboral las mujeres aprenden el significado de dos términos contrapuestos “acomedimiento” y “atrevimiento”. El primero es el calificativo que identifica el comportamiento que se espera de una buena trabajadora, es decir, sumisa y servil. El segundo, se refiere a las actitudes censuradas en ella, la mujer “atrevida” es aquella que se atreve a 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

como mujeres atrevidas. El proceso de blanqueamiento en el contexto del servicio doméstico implica el aprendizaje por parte de la trabajadora del “acomedimiento” y aceptar su condición de inferioridad en la jerarquía social y la desvalorización de todos los referentes de su lugar de origen.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

VIII. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO

En este capítulo se hace un recorrido por el mundo de las agencias de empleo del servicio doméstico en Cali. En primer lugar, se describen las características de las agencias de empleo: cómo son las entidades que se dedican a la intermediación laboral en este sector y cuáles son las condiciones de los locales donde funcionan, el número de agencias en el periodo del estudio y su localización. En segundo lugar, se describe y analiza el funcionamiento de estas entidades privadas en cuanto al tipo de documentos que se exigen y las modalidades de trabajos que se ofrecen. En tercer lugar, se analizan los factores que inciden en la determinación de los salarios. Por último, se describe la forma como se realiza el proceso de contratación de la empleada.

Ya habíamos visto en el capítulo anterior cómo, en la primera etapa de inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras, las redes familiares y paisanos se constitúan en el principal mecanismo utilizado por las mujeres 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. En una primera aproximación, no se percibe la importancia que realmente tiene el fenómeno de las agencias de empleo en el funcionamiento del servicio doméstico, especialmente para las mujeres que ya tienen cierta experiencia en la ciudad.

Una vez que las mujeres inmigrantes adquieren experiencia laboral, éstas logran ampliar su red de relaciones en la ciudad. Además de sus familiares y paisanos, ahora ya conocen empleadores, a los familiares de éstos, a compañeras de trabajo, amigos en los sitios de reunión los fines de semana, etc. De esta forma sus recursos son más diversos para encontrar eventualmente otro empleo en el servicio doméstico, en caso de desearlo o necesitarlo. Ahora pueden valerse de las informaciones que resulten de antiguos empleadores, de amigas, amigos, compañeras de trabajo. Entre todas estas

informaciones y recursos disponibles para encontrar otro trabajo es muy probable que alguien las remita a las agencias privadas de empleo. A partir de ese momento, cuando ellas no dispongan de contactos directos con empleadores a través de amigos o familiares es posible que recurran por su propia cuenta a las agencias de empleo.

Hasta no hace muchos años los avisos en las emisoras de radio eran el medio más frecuente de contacto en Cali entre empleadoras y trabajadoras, existían programas en los que los empleadores podían poner el anuncio sin costo alguno. Era 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, como ocurre con los avisos de la prensa escrita. En este caso la oferta de empleo llegaba a mujeres de las zonas rurales cercanas a Cali, de acuerdo con el alcance de la emisora. Esta costumbre, que ponía en contacto directo a oferentes y demandantes de empleo doméstico, prácticamente ha desaparecido. Ahora las agencias de empleo han ocupado el escenario de la intermediación. En la actualidad sólo una de las agencias que visité ponía avisos en la radio, en su mayoría las agencias de empleo utilizan los medios de comunicación escrito: avisos clasificados en la prensa local y en las páginas amarillas del directorio telefónico. Los anuncios en la prensa van dirigidos tanto a los empleadores como a las trabajadoras, he podido constatar en las agencias de empleo que algunas mujeres conocieron la agencia por los avisos clasificados, pero este medio aún es restringido para ellas porque todavía muchas apenas saben leer o están poco familiarizadas con la lectura del periódico. Los avisos del directorio telefónico van dirigidos a los empleadores, quienes son los que disponen de línea telefónica, ninguna de las empleadas entrevistadas reportó haber buscado empleo por este medio.

1. CARACTERÍSTICAS DE LAS AGENCIAS

1.1. LAS AGENCIAS Y LAS CONDICIONES DE LOS LOCALES DONDE FUNCIONAN

Las agencias de empleo del servicio doméstico son pequeñas entidades privadas que prestan servicios de intermediación laboral entre las amas de casa y las mujeres demandantes de empleo doméstico. Es un sector muy diverso con características que se encuentra en el margen de la regulación estatal y la pequeña empresa. En general, hay una diversidad de situaciones respecto al carácter de la empresa. Encontramos desde actividades semiclandestinas en el propio domicilio de los propietarios o propietarias de las agencias, hasta el funcionamiento de oficinas como tal en pequeños locales independientes de la vivienda en las que es posible que se contrate una o máximo dos personas para la atención de los usuarios. En el primer caso se trata de la típica acti-

vidad informal en la que participan distintos miembros de la familia que permanecen en el hogar. En algunas agencias el funcionamiento de la actividad de intermediación laboral se compatibiliza con otras actividades como peluquerías o venta de comestibles. En otros sitios, eventualmente, son las propias empleadas o amigas de la dueña de la agencia las que reemplazan a ésta. Veamos dos ejemplos:

Nos costó llegar al sitio porque no tenía ningún aviso, ni señal alguna que denotara el funcionamiento de la agencia y la puerta estaba cerrada todo el tiempo. La casa estaba situada junto al parque Alameda, pero confundida entre dos garajes muy parecidos. Nos abrió una niña de unos diez años, le pedimos llamar a su madre, luego nos dijo una chica de unos 17 años que la esperáramos, que había salido. Se notaba que el negocio estaba dentro de la casa de la familia y que era un día normal de trabajo, tal vez la madre había salido a dejar alguna empleada. Se entraba a la casa por la puerta de una sala-garaje, sólo hay un escritorio al final de lo que parece ser el espacio destinado a un coche. Delante del escritorio estaban en un gran óvalo unas 10 ó 15 sillas de plástico. No había nadie sentado allí, al fondo había una salita más pequeña con sillones y una mesa de centro en la que había varias mujeres negras y mestizas sentadas. No estaban visibles en la pared los permisos que requieren estos establecimientos. La agencia es atendida por la madre (T.) y por su hija mayor adolescente, cuando ellas están ocupadas atiende el teléfono la hija más pequeña. (Diario de campo).

Esta era una salita pequeña en una casa de habitación, allí estaban sentadas las mujeres en bancos, calladas. Daba la sensación de un sitio limpio, bien organizado, el mobiliario es nuevo. Tenía un aviso plegable afuera sobre la acera con todos los datos. El pequeño saloncito que hace de oficina está perfectamente separado del resto de la casa, hacia el fondo por una puerta que mantiene cerrada y hacia un cuarto lateral por una cortina. El sitio tiene todos sus permisos en una pared al lado de la puerta del fondo, registro en la Cámara de Comercio, registro sanitario, y registro en el Departamento. Está decorado con cuadros baratos pero nuevos y modernos, con motivos de rostros de mujeres estilizados con sombreros. Aquí no noté ese espacio diferenciado para el ama de casa y para las empleadas. Además de los muebles que son cómodos, hay dos escritorios muy nuevos con dos asientos para que atiendan a dos personas, uno mediano, donde está el teléfono y los libros de archivo, y otro más pequeño, que en las dos ocasiones que he venido estaba vacío. (Diario de campo).

Las agencias con mayor antigüedad que están situados en barrios degradados del centro son también las que tienen aspecto más vetusto. En algunos casos se trata de locales estrechos, poco ventilados y con asientos incómodos.

Las dimensiones del local son aproximadamente de 3 por 4 metros, hay cinco bancos largos, eso es lo que da sensación de estrechez. Hay un ventilador alto en una

esquina, en el escritorio de la secretaría hay tres teléfonos que suenan con frecuencia simultáneamente. Este fue el sitio más deprimente que visitamos, las mujeres estaban sentadas en un sitio de 2 por 2 metros. (Diario de campo).

Aunque no es evidente en todas las agencias, en general, el uso del espacio está diferenciado según el estatus de quien lo use. Por ejemplo, en algunas agencias hay sillas diferenciadas más cómodas y nuevas para las “señoras” que vienen apuradas un momento a contratar a la empleada o a hacer un reclamo, las bancas duras o asientos viejos y desvencijados corresponden a las empleadas, para que pasen allí todo el día esperando, como en el siguiente ejemplo.

Como anoté antes había varios espacios, en la sala frente al escritorio tres sillas de oficina negras, destinadas a las amas de casa. Lo noté porque una mujer negra pidió permiso para sentarse en una de ellas y llenar una hoja de vida en el escritorio, mostrando que sabía que no debía sentarse allí. En otro momento, otra tuvo que pasar a contestar el teléfono y después de colgar se quedó allí distraída en la silla. Doña Carmelina (propietaria de la agencia) al momento le dijo que se sentara en las otras sillas. Esta área estaba destinada a las empleadas, y eran una serie de diversas sillas viejas de comedor alineadas a lo largo de la pared. Otra zona de la sala estaba ocupada por unas poltronas viejas que formaban una pequeña salita frente al escritorio y que al parecer estaba destinada a los amigos y familiares, allí estaba sentada doña C. con un hombre joven y una mujer negra. (Diario de campo).

Cuando la agencia funciona dentro de una casa de familia otro tanto ocurre con los servicios sanitarios:

El baño de las empleadas es mucho peor, es un cuarto oscuro al fondo de la casa que a la vez sirve de trastero, no hay bombillos, no hay papel ni toalla y ellas tienen que ir hasta el lavadero para traer agua cada vez que entran porque también este inodoro está averiado. (Diario de campo).

La mejora en las condiciones de los locales de las agencias no necesariamente beneficia a las mujeres, en el ejemplo que sigue la agencia más antigua cambia de sede:

La nueva sede es más espaciosa, parece todo más moderno, ahora hay una nevera con dispensador de agua en una esquina (esto es nuevo), al lado están dos escritorios y en la otra esquina hay una vitrina sobre la que se encuentran varios frascos, uno con dulces, otro con bolsas de patatas. A lado y lado hay sillas de diversas calidades: sillas plásticas, sillas metálicas viejas y una banca de madera al lado izquierdo. A este mismo lado junto a la salida está el baño, y en una pared que da a la calle un teléfono con servicio al público. Pero al mismo tiempo que todo es mucho más moderno todo se cobra. Me alegré al ver que la secretaría repartía dulces, había pensado que por fin repartían algo de comer en la agencia, que ingenua! Luego me di cuenta que los estaba vendiendo, cada uno valía \$50. Después pude ver que por entrar al baño cobran

\$100 y dan un trozo de papel higiénico, anteriormente ellas debían ir al fondo de la casa a un baño-trastero sin luz y cargar en un balde el agua para tirar de la cadena, no había papel, por supuesto, pero era gratis. El teléfono que había en la pared también era de tragamonedas, supongo que vale \$100 cada llamada, un servicio más caro que el de los teléfonos de la compañía pública local. (Diario de campo).

1.2. CUÁNTAS SON

Para tener una idea de la importancia que tienen estas entidades en la regulación del sector baste decir que en 1995 encontramos 26 agencias privadas de empleo dedicadas específicamente al servicio doméstico. Si se tiene en cuenta que para el año 1994 la fuerza de trabajo empleada en el servicio doméstico en el área metropolitana Cali-Yumbo estaba estimada en 52.922¹ personas, haciendo una simple división habrían alrededor de 2000 empleadas domésticas por cada agencia, si hicieramos el cálculo por personas desempleadas esta proporción sería mucho menor. A partir de estas cifras la existencia de tal número de agencias sólo es posible si controlan un alto porcentaje de los contratos de trabajo del sector.

De acuerdo con los datos disponibles se trata de un sector muy dinámico, en el que cada año se crean nuevas agencias, algunas de las cuales desaparecen al finalizar el año. Por ejemplo, de diez agencias visitadas en ese mismo año tres tenían menos de un año de funcionamiento, dos de estas nuevas agencias habían desaparecido al año siguiente. Sorprendentemente, en 1997 el número de agencias había aumentado. En ese año se pudieron registrar, a partir de los avisos en el periódico y en las páginas amarillas de la guía de teléfonos, por lo menos 31 agencias, pero de las 26 agencias existentes en 1995 ya habían desaparecido 9 y habían surgido 14 agencias nuevas.

El comportamiento de este subsector de la intermediación laboral es típico de los mercados que no ofrecen barreras a la entrada de nuevas empresas. En efecto, la puesta en marcha de una agencia de empleo no requiere una alta inversión inicial. Sólo se requiere de un local que muchas veces es la propia vivienda de la dueña o dueño de la agencia y algún mobiliario que permita recibir a las usuarias o usuarios del servicio, una línea de teléfono y algunos gastos de publicidad en prensa, radio, la guía de teléfonos o carteles. Tampoco hay políticas gubernamentales que limiten el número de establecimientos, que delimiten su cobertura o que regulen su localización. De otro lado, el funcionamiento en algunos casos se hace sin permisos de ningún tipo.

Por lo tanto, se trata de un tipo de actividad en la que es fácil entrar pero difícil mantenerse en un mercado en el que ya hay empresas con larga tradición que dominan un segmento del mercado. La agencia más antigua de la ciudad en 1995 llevaba

¹ Datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), Encuesta de Hogares.

funcionando 35 años, y la que le seguía en antigüedad llevaba funcionando 18 años.

Aunque no es el objeto de este trabajo, las entrevistas tanto con los dueños y empleados de las agencias como con las propias empleadas domésticas, mostraron que el comportamiento de este sector, al igual que otros muchos sectores económicos, estuvo influido por la presencia del narcotráfico en la ciudad desde principios de la década de los ochenta, y que adquirió su máxima influencia en 1994. Una investigación promovida por varias instituciones señalaba lo siguiente:

Por otro lado, Cali y el Valle del Cauca serán a partir de los años ochenta el epicentro de la más importante organización narcocriminal del país, conocida como el Cartel de Cali. Este Cartel, conformado por aproximadamente cinco organizaciones autónomas influirán sustancialmente en el desarrollo de la ciudad y la región por efecto del flujo de capital hacia las mismas, y los mecanismos de legitimación social y política emprendidos para garantizar la seguridad de su actividad. Por un lado, invirtieron parte de sus enormes ganancias en el sector consumo de la economía y principalmente en el sector de la construcción (conocido como el boom de la construcción) que contribuyó a hacer aún más atractiva a la ciudad para población de otras regiones, que se articularon como mano de obra no calificada en la misma. (Desepaz, 2000: 8).

Los nuevos ricos se convirtieron en demandantes de empleadas domésticas y servicios personales diversos, los salarios pagados superaban con mucho lo que cualquier familia de clase media podía permitirse, creando un incremento artificial de los salarios. Las siguientes citas extraídas a partir del trabajo de campo pueden dar una idea de la forma como este fenómeno trascendió todos los sectores sociales:

Respecto a los salarios, en esta agencia también me mencionaron el impacto de los narcos: “Los salarios antes llegaban a los 200 ó 250 mil, personas que sólo se dedicaban a una tarea, pero las empleadas al salir de allí se quedaban sin referencias porque son sitios en los que no se puede llamar a verificar”. Sin embargo, muchas por el buen sueldo se iban a trabajar. A la pregunta si no les daba miedo, la secretaria contó que a muchas no les gustaba trabajar en esos sitios. En un caso que conoció, la policía fue a hacer el allanamiento a un sitio, la empleada estuvo ayudando a encarcelar la droga a su patrona, se descubrió donde estaba escondido todo porque un bebé caminador no paraba de halar el colchón donde estaba la droga y las mujeres se pusieron nerviosas. En ese caso la empleada fue involucrada en el asunto, fue a dar a la cárcel junto con su patrona. (Diario de campo).

Una de las muchachas que estaba allí esperando emplearse me contó que ella estuvo quince días en una casa de un narcotraficante: “Yo no dormía en esos días, todos los días venía la policía a preguntar por ese señor, en la casa vivíamos dos empleadas, el jardinero y cinco escoltas. Yo no me aguanté y me salí. Todas las noches oía ruidos”. Ahora se ha notado mucho la persecución a los narcotraficantes, como mucho se le llega a pagar a una empleada \$150.000 en la cocina sí lo hace muy bien. (Diario de campo).

Respecto a los salarios lo que puede pagar una familia media normal está entre 80 y 100.000 pesos, la gente de clase alta paga entre 120 y hasta 140, de ahí en adelante tiene que ser gente con negocios raros. “Pero así como le ofrecen un sueldo alto a las empleadas, les toca como se dice ‘revolar en cuatro’, porque las ponen a limpiar casas inmensas”. (Entrevista a secretaria de agencia).

La posterior persecución al cartel de Cali produjo el hundimiento del sector de la construcción jalónado por capitales con este origen y también con precios artificialmente determinados por el lavado de dineros obtenidos ilícitamente. La crisis económica de la ciudad y la región se dejó sentir en todos los sectores de producción y en el empleo, lo cual hacía esperar que en 1997 el número de agencias hubiese disminuido.

Es que ya llegó una temporada dura, que ya hay mucho desempleo por la cuestión de los mafiosos. Estos tenían hasta tres empleadas a las que les pagaban entre \$150.000 y 300.000, y de un momento a otro, se quedan ellas sin empleo. Entonces, ya están de agencia en agencia reclamando un sueldo de \$150. 000, cantidad que un ama de casa no puede pagar. Ya se está notando horriblemente el desempleo. Que cuánto te pagaban, que 150. Y qué tenías que hacer, y ella dice que solamente entrara y poquita gente. Que quién te pagaba, que un mafioso, o una gente de poder, una gente que realmente tenía su dinero con que pagar. Una empleada o una señora que trabaja en una oficina no puede darse ese lujo. Imagínese cuánto gana una secretaria. Por mucho que gane, gana \$190. ¿Cómo le va a pagar \$150 a una empleada? (Entrevista a secretaria de una agencia).

En la cita que se presenta, se puede percibir la preocupación que se tenía en las agencias de empleo respecto a una disminución en los salarios y en la demanda de servicio doméstico.

No obstante, como hemos podido ver, cuando ya la crisis estaba declarada, en 1997, aunque desapareció una tercera parte de las agencias que estaban funcionando en 1995, el número de nuevas agencias supera ampliamente a las que desaparecieron en el lapso de esos dos años, dando un crecimiento cercano al 20% del número de agencias respecto a 1995. Esto podría explicarse en el sentido que en 1997 todavía se mantenían en los intermediarios laborales privados, las expectativas creadas por el período de auge económico anterior.

Por otro lado, se podría también atribuir a que la precarización de los empleos, que cada vez están peor pagados y en peores condiciones, lleva a una mayor inestabilidad de las trabajadoras en el servicio doméstico. Esto quiere decir, que si antes una trabajadora duraba varios años en un mismo empleo, ahora su periodo medio de duración en el trabajo es menor, con lo cual se requiere realizar mayor número de arreglos empleada-patrón para el mismo número de puestos de trabajo. El aumento en

la rotación de las empleadas en los puestos de trabajo lleva a que, paradójicamente, en un período de aguda crisis económica aumente la demanda de intermediación laboral. Esta también podría ser otra explicación del hecho que aumente el número de agencias en este período, con la misma lógica de las empresas de trabajo temporal. En 1997 y 1998 ya aparecían avisos en el periódico local ofreciendo a los empleadores rebajar el precio de la comisión, lo cual podría llevar implícita la lógica de un mayor número de transacciones a un menor precio.

Sin embargo, hay un núcleo de agencias que por su antigüedad han logrado mantener una red de clientas entre las amas de casa que les permite mantenerse a pesar de la constante entrada de competidores y de las fluctuaciones de la demanda en los servicios. Se trata de las agencias más antiguas situadas en el centro de la ciudad o cerca de esta zona (ver Mapa N° 5, p. 245), estas pequeñas empresas se pueden permitir contratar una o dos personas para la atención del público. Este tipo de agencias cuenta con una amplia base de datos tanto de empleadores como de trabajadoras que han pasado por la agencia cada cierto tiempo a lo largo de años.

1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS AGENCIAS

En 1995 las agencias estaban situadas geográficamente en su mayoría en la zona centro y norte de la ciudad. Respecto a los niveles de ingreso, las agencias se localizan mayoritariamente en zonas con población de clase media, en 1995 sólo ocho de las 26 agencias en funcionamiento se sitúan en las zonas cuya población tiene los ingresos más altos en la ciudad (ver Mapa N° 5).

Es evidente que las agencias se encuentran en zonas asequibles a las amas de casa, no a los sitios de vivienda y alojamiento de las empleadas, que en su mayoría provienen de los barrios situados en el Distrito de Aguablanca al oriente de la ciudad, y de otros barrios marginales alejados del centro y norte de la ciudad. Las agencias más antiguas se sitúan en una zona degradada del centro de la ciudad (barrio San Nicolás), otras agencias se encuentran cercanas a las plazas de mercado de las zonas de estrato medio y medio alto (Galería Alameda y Galería Santa Elena).

En 1995 sólo dos de las agencias estaban situadas en sitios asequibles a las empleadas, las dos situadas cerca del paso de las rutas de buses provenientes del Distrito de Aguablanca y de las rutas de buses intermunicipales que llegan por la zona sur. Las mujeres que llegan a estos sitios a buscar trabajo con bastante frecuencia sólo tienen dinero para pagar un autobús y pasan días enteros esperando un posible trabajo, sin tomar siquiera un refresco o algún alimento. Algunas llegan directamente de las zonas rurales con la maleta y muchas veces no tienen donde pasar la noche. Esto en contraste con la situación de las amas de casa para quienes todas las condiciones favorables están

dadas, ellas cuentan con suficiente dinero para movilizarse preferiblemente en un taxi en caso de no contar con un vehículo propio.

En 1997 aunque hay mayor número de agencias, se mantiene el mismo número de agencias en las zonas de más altos ingresos, mientras que las nuevas agencias se van a situar en las zonas de clase media más cercanas a zonas de los barrios de más bajos ingresos (ver Mapa Nº 6, p. 246). Ya en este año encontramos una agencia situada en una de las zonas de alta densidad de población afrocolombiana, y de más bajos niveles de ingreso.

En los tres ejemplos siguientes se muestran las tretas diarias de las mujeres para moverse en la ciudad sin dinero:

Luz Mila insistió varias veces a la secretaria para que llamara a una señora con la que ella estaba interesada en hablar. Le hacía gestos pero no presionaba demasiado. Cuando a las 6 de la tarde no la encontraron salió muy rápido. Yo me fui detrás de ella. En la esquina de la calle vi que ella le estaba pidiendo dinero para el bus a unos hombres que pasaban, un hombre negro de unos cuarenta años y otro blanco. Ellos buscaban sus bolsillos y le dieron algo. Cuando me acerqué ella me dijo "Es que uno tiene que ingeníarselas". Le dije: "¿Le falta para el bus?", me dijo: sí a esta hora ya vale 300. Caí en cuenta que después de las 6 de la tarde la tarifa del autobús era mayor. "En un momento anterior Z. había cerrado los ojos como dormida y M. le preguntó si tenía mucho sueño, ella le dijo: "No estoy es cansada, no ve que he ido a un montón de agencias, vengo desde por allá de la 14 de Calima caminando, fui por allá, a una agencia" (Diario de campo Superservicio Mariela).

Investigadora: ¿Y no tiene más donde le puedan dar una referencia, no tiene familiares en Cali?

Empleada: Sí, yo se donde vive la hermana de la señora, vive por El Refugio, pero ahora no tengo plata para el bus, los mil pesos que tenía ayer se me acabaron buscando la dirección de las agencias.

Investigadora: ¿Y entonces como hizo ahora para venir aquí?

Empleada: Pues le dije a un chofer que me dejara montar por detrás, ahora me tocará hacer lo mismo.

Investigadora: ¿Entonces usted a esta hora no ha comido nada? (En ese momento eran las 3 de la tarde).

Empleada: No, es que ni ganas me dan, no me provoca nada. (Ya había notado que llevaba un rato con el refresco que habíamos pedido y ni siquiera la había probado a pesar de que hacía mucho calor).

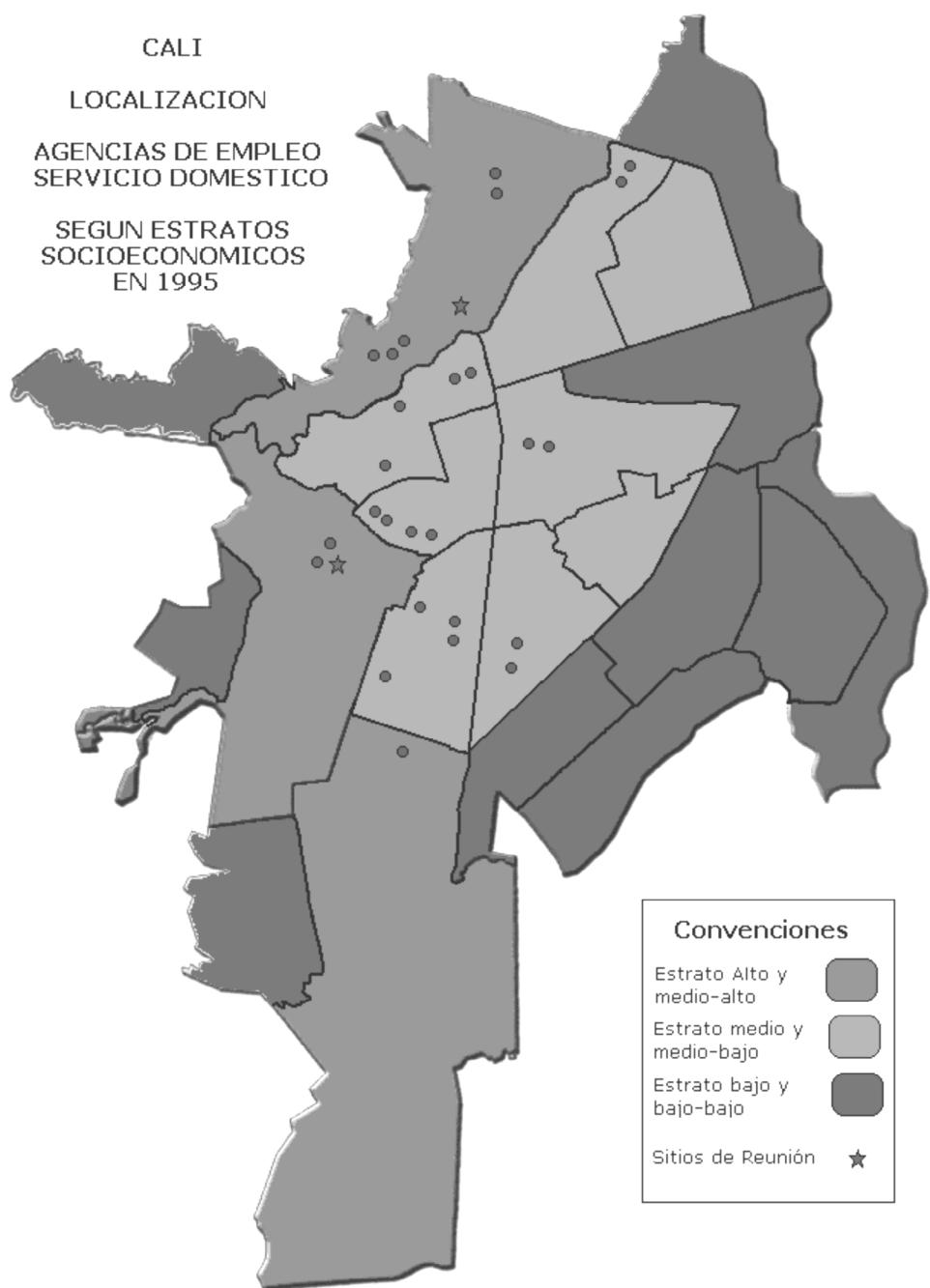
Puede verse cómo las mujeres sortean la dificultad para moverse en una ciudad grande como Cali, donde no hay un sistema de transporte público eficiente y barato. Este servicio siempre ha sido prestado por empresas privadas que en épocas anteriores estaba subsidiado, con los recortes del gasto público el subsidio fue suprimido. Por

otro lado, se debe tener en cuenta que la mayor parte del desarrollo urbanístico de las ciudades colombianas son casas bajas unifamiliares, con lo que las ciudades tienen una mayor extensión. De acuerdo con el sitio de referencia dado por la mujer de este segundo ejemplo venía de recorrer andando unos 5 kilómetros.

2. MODO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS

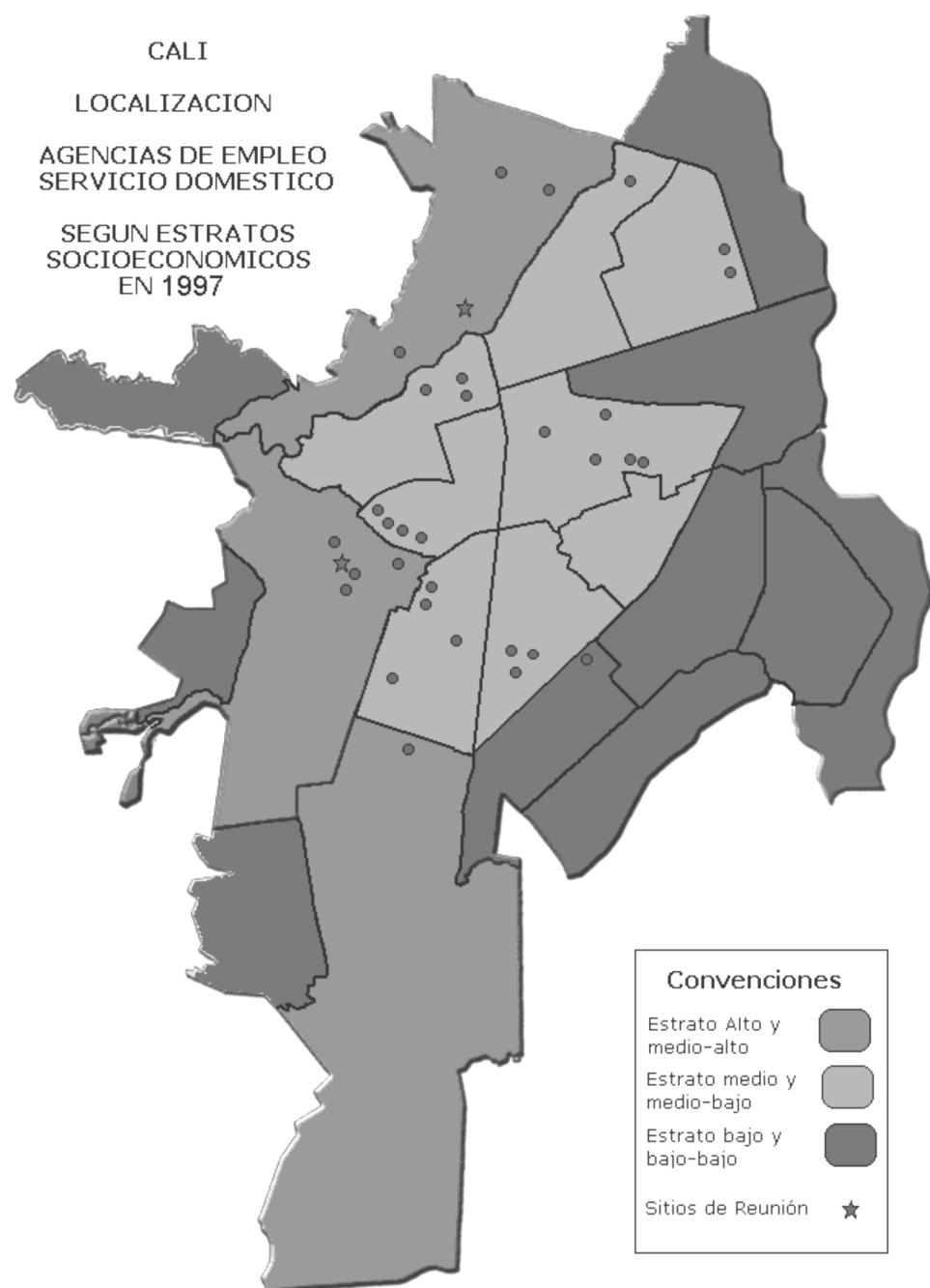
2.1. DOCUMENTOS QUE EXIGEN LAS AGENCIAS A LAS DEMANDANTES DE EMPLEO

En general los requisitos más comunes que exigen las agencias a las mujeres para acceder a la posibilidad de un empleo son tres: fotocopia de la cédula, teléfonos de los sitios donde trabajó anteriormente, y la dirección donde viven. Sin embargo, los documentos que debe presentar la empleada son distintos en cada agencia y obedecen a normas arbitrarias impuestas por el dueño. Por ejemplo, en unos sitios se pide fotografía de cuerpo entero, en otros de tamaño carnet o sólo la fotocopia de la cédula de ciudadanía. En relación a las referencias laborales algunos exigen cartas de recomendación y en otras sólo los teléfonos de los sitios donde se ha trabajado, es posible que se les exija certificado de antecedentes penales, en otros se les pide dirección verificable de donde viven o referencias familiares.



Mapa N° 5

Fuente: Elaboración propia sobre plano de la Alcaldía de Cali.



Mapa N° 6

Fuente: Elaboración propia sobre plano de la Alcaldía de Cali.

2.2. TRABAJOS QUE SE OFRECEN

El abanico de trabajos que se ofrecen se puede clasificar de la siguiente manera:

2.2.1. *Las internas*

Son aquellas que duermen y viven en el sitio de trabajo. Entre las internas existen varias especialidades, cocineras, niñeras, *entreras* (sólo aseo de la casa, y planchado), y “para todo”. Respecto a estas especialidades nos explicaba la secretaria de una de las agencias:

Las cocineras y las entreras complementan su trabajo, la cocinera cocina, arregla la cocina y lava la ropa, la entrera hace el arreglo y plancha, se supone que no lava porque se acalora planchando, ella sólo lo hace cuando la cocinera sale el fin de semana, o sea, sus salidas son cada quince días, cuando sale la entrera entonces la cocinera plancha, y así. Las niñeras propiamente dichas sólo cuidan los niños. Las niñeras deben al menos saber leer y escribir porque a veces tienen que dar remedios a los niños, deben hablar correctamente y tener buena presentación. Las niñeras también deben tener mayor disponibilidad de tiempo porque en los viajes son las primeras incluidas, y si hay puente o vacaciones van con los niños (Entrevista, secretaria agencia).

2.2.2. *Las externas*

Se trata de empleadas que están contratadas a tiempo completo por una sola familia con una intensidad horaria como la de cualquier trabajador, es decir, ocho horas de lunes a viernes y medio día el sábado, normalmente son contratadas para hacer todos los oficios de la casa. Durante el día de trabajo se les suministra alimentación, que puede consistir en desayuno y almuerzo o sólo almuerzo, los costos del transporte quedan incluidos en el salario mensual o son cubiertos diariamente por el empleador según el acuerdo a que se llegue entre las partes.

2.2.3. *Trabajo por días fija*

Son contratadas como planchadoras, lavanderas, o para “oficios varios”, es decir, para hacer todo yendo uno o varios días a la semana fijo a la misma casa. En este caso el salario de la trabajadora se paga diariamente de acuerdo con una tarifa que en 1995 estaba alrededor de los \$6.000 y en 1997 de los \$9.000. A la trabajadora se le suministra alimentación durante el día de trabajo y los gastos de transporte son cubiertos por el empleador.

2.2.4. *Por días a destajo*

Este tipo de contratación está ligado a las agencias de empleo, el ama de casa llama a la agencia a solicitar una trabajadora para hacer tareas específicas como lavar, planchar, o hacer limpieza profunda durante ocho horas, las agencias por lo general cuentan con un personal de confianza para hacer este tipo de trabajos. Pero, en este caso

la empleada debe descontar del ingreso percibido por el día de trabajo entre \$1.000 y \$1.500 para la comisión que la agencia cobra. Al igual que en el caso anterior, a la empleada se le suministra al menos el almuerzo y los gastos de transporte son cubiertos por el empleador. El trabajo a destajo es el más inestable y peor pagado de todos. Las mujeres que buscan trabajo por días a destajo deben llegar muy temprano a la agencia a esperar las ofertas en el orden de llegada. La agencia más antigua de la ciudad tiene una larga tradición en este tipo de arreglo. En este sitio, que está ubicado en el centro de la ciudad las mujeres llegan a las 5 de la madrugada, aunque la agencia abre a las 7 de la mañana. Ellas llegan desde barrios situados en promedio a 45 minutos del centro a hacer fila. Cuando hay poca demanda a las 9 ó 10 de la mañana resulta el primer trabajo y hay 13 ó 14 mujeres esperando la oportunidad.

3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO

Haciendo a un lado las alteraciones sufridas por este mercado de trabajo debido a la presencia del narcotráfico, se deben señalar otros aspectos que influyen en la determinación del salario como el tipo de trabajo, el color de la piel, la edad, el aspecto de la trabajadora, su experiencia, el tamaño de la casa, el número de personas y el estrato social del empleador. Se podría afirmar que existen unos determinantes materiales del salario, en el sentido que no dependen de la opinión particular de la persona que ofrece el trabajo, entre los que se pueden señalar: el tipo de trabajo (cocinera, niñera, *entrera*, lavandera, etc.), el tipo de vivienda de los empleadores (si es casa o apartamento) y su tamaño, el número de personas a atender (si son niños o adultos), el estrato social del empleador, y la experiencia de la trabajadora. Pero, también, el salario depende de factores ideológicos o valorativos como el color de la piel, el aspecto de la trabajadora, la edad, es decir, de los prejuicios basados en consideraciones raciales, de clase y generacionales. Por lo tanto, existen otros determinantes no materiales del nivel salarial que dependen de la valoración que tenga el empleador respecto a cual es la edad aceptable de la trabajadora, el color de su piel o el aspecto que debe tener y no siempre de la capacidad real de la trabajadora para desempeñar el trabajo. Estos factores tienen un gran peso, no sólo en la determinación del salario, si no en la mayor o menor dificultad para obtener el empleo, y es aquí donde encontramos distintas manifestaciones de discriminación social y racial.

3.1. EL TIPO DE TRABAJO

En relación al tipo de trabajo existen diversas opiniones sobre cual es el más valorado en el mercado, sin embargo, hay un acuerdo general en que los trabajos

mejor pagados son los de cocinera y niñera, después viene el de *entrera*. Respecto a la diferencia salarial entre internas y externas es difícil evaluar este punto, dado que la parte de salario en especie recibida no es fácilmente cuantificable. Sin embargo, en términos generales, se puede decir que las mujeres que trabajan como externas para la misma casa durante todo el tiempo perciben en términos monetarios salarios similares al de las internas, con la diferencia de que ellas tienen que pagar alquiler y parte de la alimentación. En este sentido, en términos reales estarían ganando un salario inferior al de las empleadas internas, aunque estarían ganando en otro tipo de ventajas difíciles de valorar en términos monetarios, como son la mayor autonomía en la disponibilidad de su tiempo e independencia respecto del empleador.

Quizá las mujeres que consiguen un mejor salario son las que consiguen trabajar tiempo completo haciendo arreglos para ir fijo uno o dos días a la semana con distintos empleadores, es decir, las empleadas por días fija. Estas trabajadoras al tiempo que obtienen una mayor autonomía que las empleadas internas alcanzan a conseguir el salario mínimo, pero en muchos casos con una gran dosis de inestabilidad y mayor intensidad de trabajo, pues el empleador espera que en una o dos jornadas la empleada haga las tareas acumuladas de una semana. Sin embargo, algunas logran ofrecer sus servicios a los distintos miembros de una misma red familiar o de un grupo de amigos, con lo que su estabilidad y condiciones de trabajo mejoran. En contraste con esta situación, las mujeres que se encuentran en peor situación laboral son las que acuden a las agencias a trabajar a destajo, pues estas mujeres deben ir muy temprano a las agencias a esperar la posibilidad de un trabajo en el día, del turno que le corresponda de acuerdo al número de mujeres que hayan llegado antes que ella, y del número de pedidos que se reciban. Ellas están peor pagadas porque deben dejar parte de su salario a la agencia y porque el trabajo que deben hacer es mucho más intenso, se les exige hacer en ocho horas muchas más tareas que a las otras trabajadoras.

3.2. *EL ESTRATO SOCIAL DEL EMPLEADOR*

Otro aspecto que vale la pena mencionar, en cuanto a los determinantes del salario que se pueden considerar objetivos, y que nos dice mucho sobre las condiciones de trabajo de este sector laboral, es el estrato del empleador. En algunas agencias encontramos que las trabajadoras quedan adscritas a determinado estrato social de acuerdo a si tiene o no experiencia en barrios de un estrato social u otro, en este sentido tienen “buenas referencias” o no. Esta especie de estratificación de las trabajadoras les da posibilidades de mejores sueldos a aquellas mujeres que tienen experiencia en barrios de los estratos más altos de acuerdo con la capacidad económica de sus futuros empleadores, respecto a las que tienen experiencia en barrios de estratos medios. He observado que en ocasiones se aconseja a las empleadas no “dañar” sus referencias yendo a trabajar a un barrio de un estrato más bajo respecto al barrio registrado en su

última referencia laboral.

La posibilidad de trabajar en un estrato alto y, por lo tanto, con más salario constituiría una especie de escala laboral. Se requeriría una mayor cualificación para trabajar en los estratos altos al requerirse el aprendizaje del uso de un mayor número de electrodomésticos y una mayor especialización en las tareas, puesto que es corriente que en los hogares de ingresos altos se contrate más de una trabajadora. La falta de experiencia en familias de estratos altos se convierte en una barrera para acceder a este tipo de empleos en las agencias, por lo que el primer empleo en casas de este nivel socioeconómico requiere de los contactos personales.

Así, de acuerdo con la opinión de la secretaria de una de las agencias visitadas, la principal habilidad de la persona encargada del manejo de una agencia está en saber colocar a cada persona en el lugar adecuado, es decir, el mismo estrato social y en el mismo tipo de casa que venían trabajando.

A veces no es que la empleada sea mala trabajadora, ni la patrona sea mala persona, sino que no se llevó a la persona adecuada al sitio. Por ejemplo, si una muchacha venía trabajando en una casa grande no puedo meterla a un apartamento pequeño porque está acostumbrada a la amplitud. También lo del estrato social es importante porque la empleada debe tener unas maneras, unas formas cuando está en un estrato alto, ser acomodada, saber abrir la puerta y atender a los que llegan, saber contestar el teléfono, etc. (Entrevista a la secretaria de agencia).

En un trabajo sobre empleo doméstico en Cali, ya expuesto en el capítulo anterior, este factor como determinante de los salarios, era descrito en un sentido parecido al que hemos apuntado como “elitización”. Este sería un efecto negativo causado por la intervención de las agencias, que no se producía cuando el empleo se regulaba a través de relaciones personales u otros mecanismos, e impediría a las mujeres acceder más libremente a empleos mejor remunerados:

En lo que se refiere a su nuevo rol de empleada doméstica, la mujer que pasa por las agencias de empleo atraviesa un proceso al que bien podría llamarse la “elitización del empleo doméstico”, el cual está directamente relacionado con los estratos socioeconómicos a los que presta su servicio; así pues, una mujer que ha trabajado en estratos medios (2, 3 y 4), le es negado en muchas ocasiones la posibilidad de trabajar en los estratos altos (5 y 6), debido a su experiencia laboral; ya que las costumbres familiares varían dependiendo del estrato al que pertenecen (Banguero, 1995:2).

3.3. LA EDAD

Aunque la edad objetivamente puede indicar una mayor experiencia de la trabajadora, se incluye la edad dentro de los factores subjetivos de la determinación de los salarios porque los rangos de edad que se establecen como de mayor productividad

están también relacionados con prejuicios o causas distintas a la capacidad de trabajo de las empleadas. Por ejemplo, el considerar con menor capacidad a las mujeres mayores de cuarenta años. Las mujeres mayores a juicio de los empleadores tienen muy mal carácter, veamos los siguientes casos recogidos en entrevistas y observaciones:

La coloqué, doña María tendrá ¿qué? Unos setenta y cinco años, yo la coloqué una vez a trabajar con un doctor sola, alcanzó a trabajar el mes completo, pero pues como ella ya tiene sus años. Me dijo el doctor “ella es muy buena para el trabajo y todo, pero ella es muy cascarrabias, ta, ta, ta”, me puso sus quejas. Pero doña María también tenía su parte, “es que el señor entraba todos los días una mujer diferente”, y una señora a esa edad tiene sus prejuicios ¿cierto? Entonces bueno, ahí está, de parte y parte. Entonces ella trabajó un mes allá, no la he podido volver a colocar, precisamente por la edad [...] Generalmente, las que más coloco 20 a 35 años. Entre 20 y 35 años. Ya son entre 35 hasta 48 y 50 son muy pocas las señoras que de pronto me las reciben. Incluso también cuando son muy sardinas², también son muy difícil (Entrevista secretaria Multiempleo).

Respecto a la edad exigida en las agencias una mujer negra que ha sido agricultora, minera, madre comunitaria³ y ha criado once hijos me dijo lo siguiente:

¿Sabe que mamita? Yo casi no me gusta, en esa “buscaempleo” o “multiempleo”, sí amor. No me gusta, ¿sabe por qué? Cuando yo estaba aburrida, como le digo, encontré en *El País*⁴ unos trabajos, y entonces la señora me preguntó que yo cuantos años tenía. Yo le dije que yo tenía 45 años. ¿Sabe que me dijo esa señora? Que si yo podía con todo el oficio, ¡así me dijo! Así que yo por oficina no he buscado más trabajo. Trinidad ahora estaba esperando que vinieran a recogerla para un trabajo externa por \$70.000. “Eso es muy poquita plata, imagíñese para trabajar todo el día, pero lo cogí mientras llega Septiembre y esto mejora, yo estaba buscando interna pero no me resulta, las quieren más jóvenes, está muy difícil conseguir trabajo en estos días y yo tengo mis deudas, tengo que mandarle plata a mis niños, tengo dos nietecitos”. Estos dos niños son hijos de un hijo suyo que está desaparecido. Los niños viven en La Sierra⁵ con su nuera, en la casita que él les había hecho”. (Diario de campo, visita agencias).

En el otro extremo, el salario más bajo es percibido por las adolescentes sin experiencia laboral, para las que en 1995 se ofrecían salarios como empleadas internas de \$60.000, correspondientes al 50.4% del salario mínimo vigente en ese año y en 1997 de \$80.000, el 46.5% del salario mínimo legal:

2 “Sardina” o “sardino” es la expresión común en Cali para referirse a las o los adolescentes.

3 Encargada de la atención de los niños en guardería comunitaria.

- ¿Cuáles son los topes mínimos y máximos de edad?

No aquí llegan personas, por ejemplo, que hay niñas que llegan de 13 años.

- ¿Tú las colocas?

Sí, hay personas que por ejemplo les gusta, “ay, yo necesito una niña”, que les gusta que llegue sin resabios, que ellas mismas las enseñen.

- ¿Qué sueldo se le da una niña de esa edad?

Pues hay que ver que es una persona inexperta, que nunca ha trabajado, se les paga 60 ó 70 mil pesos.

(Entrevista secretaria agencia).

En relación a los salarios el Código Sustantivo del Trabajo establece que la remuneración de los trabajadores domésticos no puede ser inferior al salario mínimo y que el salario en especie (alojamiento, alimentación, vestuario y otros) no puede superar el 30% en los cálculos del salario total. Está claro que en los dos años de referencia la proporción del salario en especie estaba muy por encima de lo estipulado en la norma, así mismo, que en 1997 hay un deterioro significativo del salario en dinero para las trabajadoras con menores salarios. Por otra parte, el Código del Trabajo establece que los menores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, por lo que su salario tampoco puede ser inferior al mínimo vigente. Esto quiere decir, por lo tanto, que ninguna empleada de hogar interna debía tener en 1995 un salario en metálico inferior a \$83.253,45, y en 1997 a \$120.403,5. Evidentemente, la determinación del salario en las agencias para las empleadas más jóvenes y con menor experiencia está basada principalmente en su desconocimiento de las leyes y en su indefensión.

3.4. EL COLOR DE LA PIEL

Pero, uno de los factores ideológicos más notorios en Cali que indirectamente inciden en la determinación de los salarios, y particularmente en la mayor o menor dificultad para conseguir el empleo, tiene que ver con la discriminación racial, estamos hablando del color de la piel. Por eso, cuando hay una oferta de trabajo en una agencia la información suministrada a la empleada, además de los datos generales como el barrio, el tipo de oficios a desempeñar, el salario, el tamaño de la casa, etc., se incluye un dato adicional indispensable, que probablemente en el sector formal de la economía, aunque se tenga en cuenta, no se expresa abiertamente: el color de la piel.

No es extraño por lo tanto escuchar solicitudes en las agencias de empleo como las siguientes:

- “Necesitan una mujer blanca para El Refugio, son dos adultos, dos niños de dos años y un bebé de 6 meses, pagan 100”.
- “Para las que se quieren ir para Bogotá: cuatro adultos, un niño de seis años, interna, para todo, preferiblemente blanca”
- “Se necesita una externa, no importa el color, pero que sea limpia y responsable

[...] pagan 80 a 90” (Escuchado en una agencia).

En la última cita se evidencia cuáles son algunos de los prejuicios asociados con la pigmentación oscura de la piel, detrás del “no importa”, viene el “pero”, el o la oferente del empleo considera que las personas de piel más oscura son sucias e irresponsables, pues la solicitud contrasta con las anteriores, en las que “blanca” es la garantía de una buena trabajadora. Este tipo de demandas son frecuentes aunque en las 27 visitas a 10 agencias en 1995 y 17 visitas que se hicieron a 4 agencias en 1997 siempre encontré mujeres afrocolombianas esperando a encontrar trabajo, que cuando no eran la totalidad de las que esperaban eran la mayoría, mujeres de todas las edades. Y, sospechosamente, cuando pregunté en las agencias sobre las mujeres negras y el problema de la discriminación racial siempre se me respondió con eufemismos como negrita, morena, trigueña, oscurita, pero nunca negra. Estas son las respuestas de algunas de las secretarias entrevistadas:

“Casi siempre la gente me pide empleadas blancas, me dicen: ‘Ay, haga lo posible porque sea blanquita, pero nosotras colocamos a todo el mundo, porque hay trabajo para todos. Cuando la gente ve que no hay empleadas blancas entonces ya se conforman y aceptan una morena. Las morenas, casi siempre son rechazadas por su genio, porque les gusta mucho el baile, dicen que son muy callejeras’.

“Las señoras muchas no es porque sean racistas, no. Incluso son más racistas los hombres que las mujeres. Porque yo a muchas señoras les digo ‘ay vea hay una morena bien recomendada’. Dicen ‘Sandra, por mí no hay problema, es mi marido. ¿Cierto? O que por el carácter. Hay unas que me dicen: ‘No, no, estoy cansada, he tenido miles de morenas, estoy cansada ya de peliar, yo quiero vivir tranquila con la empleada’. Que porque son groseras. Las morenas tienen una forma de ser, un carácter terrible, eso sí pues”.

- ¿Hay preferencias?

Sí, porque acá en Cali hay mucho racismo. Eso es lo que uno nota en un pedido. Cuando la señora hace el pedido, lo primero que le pregunto es ¿Cómo quiere usted la niña? Y ella me responde, digamos, del Cauca. Yo le pregunto entonces ¿No importa el color? La respuesta es que cualquier color menos morenita, porque con éstas ya ha tenido varias experiencias, y que al esposo o a los hijos no les gusta. Hay mucho rechazo hacia las morenas. Y como todo en la vida, hay otras señoras que sí les agradan las morenas que trabajen. Pero casi siempre se ve ese racismo, que no quieren morenas.

Los ejemplos que se acaban de presentar son emblemáticos de las actitudes que sustentan el orden racial colombiano. La forma como se expresa la aceptación condicional de las personas negras: puesto que no hay empleadas blancas para todos entonces ya “se conforman”, hay una trabajadora negra “bien recomendada”, de lo contrario no es

posible que sea aceptada simplemente por ser una persona. El uso de evasivas, eufemismos y disculpas: “de cualquier color menos morenita”, “tienen muy mal carácter”, el racista es otro (el marido, por ejemplo). Teniendo cuenta que el trabajo de niñera es uno de los mejor pagados, veamos lo que nos dijeron en otra agencia:

Yo en el tiempo que he estado manejando esta agencia, nueve meses, negritas niñas nunca he colocado, yo nunca he empleado una negrita, no. Siempre es “clarita, que sea más clarita, que blanca, que del Cauca”. Yo le digo “le tengo una niña negrita que es buena”. “No, negrita no, es que el bebé se pone a llorar”, “es que a mi esposo no le gusta”, “no es que a nosotros no nos gustan las negritas”. A ellos no les gusta por el racismo, o sea, ellos buscan es una disculpa, decir que el niño se pone a llorar, eso no ya la disculpa es de ellas, por el racismo de ellas. (Entrevista a secretaria de agencia).

Por lo tanto, no se están ofreciendo simplemente los servicios de un trabajador a un empleador, en este caso, el trabajador no está ofreciendo su fuerza de trabajo en un mercado “perfecto” regido por la oferta y la demanda de servicios personales. La trabajadora tiene que venderse con un prejuicio racial, el empleador tiene unas ideas preconcebidas muy particulares, que lo llevan a suponer que determinados rasgos físicos de la trabajadora como el color de la piel o la edad están asociados a unas características negativas de los servicios que se ofrecen. Es necesario señalar en este punto que las mujeres cuyos rasgos físicos y apariencia son indígenas también son discriminadas, de acuerdo con el orden racial existente en Colombia, pero son menos discriminadas que las mujeres negras.

Hoy también fue una madrugada de lluvia, toda la noche llovió. El día estaba gris y frío, a las 9 a.m. seguía lloviendo. Llegué a la agencia como a las 10 a.m. Encontré cinco mujeres mestizas, una blanca y cinco afrocolombianas. Cuando llegué sólo había un lugar vacío en la sala. Pude ver que casi todas las mujeres venían muy bien vestidas, como en domingo, bien arregladas.

Hacia las once y media llaman por teléfono, todas están a la expectativa, dice la Secretaria:

“Hay un trabajo bien pagado, pero la señora la quiere blanca”

Desilusión general.

Juana una mujer de piel clara y rasgos mestizos, de unos 32 años, nariñense que llevaba hoy la voz cantante dijo: “Bueno, pero que pague bien, porque sí la quiere blanca”. Le dicen a una mujer que está en la salita de al lado para que hable con la señora. Me llamó la atención que Juana no se interesara por esta oferta aunque la que enviaron a trabajar no tenía la piel más blanca que la suya. Juana nos había contado a todas que tenía una hija pequeña que sólo dependía de ella en Taminango⁶, a la que visitaba cada mes.

Después de eso todas siguen mirando el teléfono con ansiedad. Una de ellas se dirige al aparato “suene pues, suene, que yo necesito trabajo”. (Diario de campo, visita a agencias).

Hay varios aspectos que me interesa resaltar en la cita anterior, por un lado el hecho que los trabajos bien pagados están asociados a demandas de trabajadoras de piel blanca, lo que en contrapartida significa que las mujeres de piel más oscura son las últimas en emplearse y deben aceptar los trabajos con peores condiciones (salarios más bajos, mayor número de personas en la familia, etc.), por ello, la ansiedad de las mujeres al escuchar ofertas que las excluyen. Por otro, la subjetividad implícita en la apreciación sobre el tono de la piel y el hecho que no todas las mujeres aceptan la clasificación racial que les podrían asignar, como ocurre en el ejemplo anterior. El hecho que Juana no se haya interesado por la oferta equivale por su parte al rechazo de la oferta, pues ella directamente escuchó el anuncio y podría haberse propuesto para el trabajo, porque al estar en el salón principal tenía prioridad por haber llegado más temprano. Pero no lo hizo así, al contrario, su comentario de reproche implicaba su auto exclusión de la clasificación mujer blanca. En este pequeño gesto se puede percibir una actitud de impugnación del racismo, pues ella tenía tanta necesidad como las demás del trabajo, pero se negó a incluirse en esa demanda.

La situación que se manifiesta aquí tiene que ver con las estructuras y cultura racistas existentes en Colombia, que fueron heredadas de la época colonial (Ver capítulo IV). Este desprecio por el ser negro ha generado toda una serie de imaginarios en los que los rasgos físicos de África occidental están asociados a toda una serie de características negativas, por ejemplo, de entrada se considera que los negros son feos, y en el caso de las mujeres, que son malgeniadas, que son “muy rumberas”, que son groseras, que son sucias, etc. Así, pues, cuando se ofrece una empleada de servicio que es clasificada como negra debe haber una labor de convencimiento por parte de la empresa, la empleada debe poseer unas condiciones excepcionales en el desempeño de su trabajo para ser aceptada “a pesar de”, y aún así, en algunas ocasiones es rechazada. En las siguientes observaciones hechas en distintos momentos, en varias agencias de empleo tenemos ejemplos de lo anterior:

La dueña de la agencia le dice a la secretaria:

“Llame a la señora y le dice que es trigueña pero que tiene buenas referencias”. La secretaria llama, pero le contestan que la quieren blanca, ella contesta: “Con mucho gusto se la buscamos, era que yo no sabía, ¿la quiere de unos 26 años? Bueno”.

La secretaria le cuenta a la dueña de la agencia que llamaron de otra agencia a ofrecer dos cocineras “uno A”, negritas con referencias de barrios residenciales. La dueña le dice “Llame a doña Berta que allá necesitan urgentemente una”. La secretaria contesta:

“No yo para allá voy a mandar a otra persona, mejor llamo a los Segura donde me pidieron dos cocineras, aunque me las pidieron blancas”. “Pues usted llámelos y les

⁶ Municipio del departamento de Nariño en la zona andina.

explica”, contesta la dueña. La secretaria llama y empieza a rogar: “Vea son 1A, son buenas cocineras, recíbame las negritas, tienen buenas⁷ referencias, ay recíbamelas, no sea mala, pruebe a ver”.

La secretaria llama a una señora ofreciéndole una empleada:

“Le tengo una señora de 37 años, no es morenita, es casi blanquita, es buena trabajadora, tienen buenas referencias [...]”

Suena el teléfono y la secretaria explica:

“Es una morenita, pero muy agradable de Puerto Merizalde”.

En las citas anteriores aparecen como elementos comunes los eufemismos y las justificaciones propios del lenguaje del racismo. Analicemos una expresión de la primera cita: “trigueña pero”, en este caso se utiliza el término trigueña, que se utiliza para describir a alguien que no tiene la piel blanca, pero tampoco muy oscura. En este caso el “pero” indica un tono más oscuro del deseable, inmediatamente vienen las justificaciones, tiene buenas referencias, etc. En el segundo caso están intentando colocar a dos trabajadoras con buenas referencias, aquí viene de nuevo el eufemismo, “negritas”, un diminutivo que quita un poco de color al asunto, luego viene el inconveniente: “llámelos y les explica”. En los dos últimos ejemplos se produce el mismo esquema, el eufemismo, “es morenita”, pues morena es un término que parece menos fuerte que “negra”, y la justificación correspondiente: “casi blanquita”, “buena trabajadora”, “muy agradable”. A continuación voy a analizar un último ejemplo de lo que quiero mostrar:

Suena en varias oportunidades el teléfono y R., la dueña de la agencia, contesta como puede. En una de las llamadas R. dice: “Doña Mariela, es que hoy no me ha venido ninguna niña blanca, todas las que hay hoy son morenas, yo le aviso cuando venga alguna”.

La cita anterior es contundente por varias razones. En primer lugar, la dueña de esta agencia es una mujer afrocolombiana y las personas que llaman allí lo saben, también saben que la mayoría de candidatas de todas las agencias son mujeres negras, pero mucho más las de esta agencia por ser en su mayoría del pueblo de origen de la dueña (el caso de esta agencia se analiza con detalle en el siguiente capítulo), por lo tanto, no es el sitio más indicado para encontrar mujeres blancas. Esto quiere decir que esta persona llamó a esta agencia como último recurso, lo hizo después de llamar a otras agencias infructuosamente en busca de una empleada doméstica blanca. Los ejemplos anteriores, en los que el personal de otras agencias tenía la misma dificultad para encontrar una candidata de la preferencia racial del empleador confirma lo mismo que

⁷ Expresión de uso común en Colombia para referirse a algo muy bueno o de excelente calidad.

sucede en este último ejemplo, las mujeres jóvenes clasificadas como blancas tienen empleo seguro, o por lo menos no están excluidas de ninguna oferta de trabajo, las mujeres de piel más oscura o rasgos de África occidental si están excluidas de forma explícita o velada de muchas ofertas de trabajo, por lo tanto, deben aceptar peores condiciones de trabajo respecto a las mujeres mestizas o blancas. Por eso una de las preguntas básicas del primer contacto que hace la agencia al empleador es la pregunta: ¿importa el color? Esta es la cotidianidad de un racismo que se niega, es la forma como se expresa la discriminación directa en el ámbito laboral.

3.5. LA APARIENCIA DE LA TRABAJADORA

Igualmente, hay otros factores que inciden en la consecución del empleo y que tienen que ver más con otro tipo de discriminación, la discriminación por clase social, el aspecto de la trabajadora tienen un peso significativo en el tipo de trabajo que consigue:

El ama de casa mira mucho la apariencia, que no le falten dientes, que sus uñas estén limpias, que la ropa que lleven, aunque esté viejita, esté muy limpia, que los zapatos, vengan de donde vengan, no estén embarrados. Aquí no colocamos a nadie con los zapatos embarrados. (Entrevista secretaria de agencia).

En síntesis, encontramos manifestaciones de lo que significa la triple opresión para las mujeres negras. Son discriminadas por ser mujeres, pues la legislación colombiana no reglamenta con los mismos derechos que al resto de trabajadores al sector laboral servicio doméstico, que emplea la mayor parte de la fuerza de trabajo femenina en Colombia (este aspecto se analizará con más detalle en el capítulo X). Las mujeres negras simultáneamente son discriminadas por ser pobres, pues no tienen acceso entre otros servicios sociales a la educación, condición que de entrada le está marcando la imposibilidad de acceder a empleos mejor calificados y con mayores niveles de remuneración que le permitan un ascenso social. Y finalmente, son víctimas de la discriminación racial. Por eso, la escena que se observaba en cualquier agencia al final de la mañana o al final de la tarde cuando sólo quedan las mujeres que no han podido conseguir empleo era siempre la misma, una mayoría de mujeres negras de todas las edades, alguna mujer de rasgos indígenas, las pocas mujeres de piel clara eran mayores de cincuenta años. Los primeros trabajos que habían resultado eran para mujeres “blancas” menores de cuarenta años.

4. EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

La empleada al llegar a la agencia presenta la documentación y datos exigidos, con esta información se diligencia una ficha a la empleada que queda es admitida en el

registro. Luego se sientan a esperar las ofertas, esta espera puede durar desde algunas horas a varios días consecutivos, incluso semanas. De acuerdo con el estilo de funcionamiento de la agencia, hay principalmente dos formas de ofrecer el empleo, en algunas agencias se lee a todas las empleadas la oferta en cuanto llama el ama de casa, y las interesadas levantan la mano para preguntar más detalles y hablar con el ama de casa, a continuación se llama a la señora y se le suministran los datos de las mujeres interesadas, y es ella quien escoge con cual de ellas quiere hablar o si desea hablar con todas para tomar la decisión sobre quién emplear. En otras que dependen más de la confianza y el conocimiento que tiene la dueña de la agencia de las mujeres que buscan empleo, la dueña de la agencia es la que se encarga de seleccionar de antemano que mujer es la más idónea para el empleo que resulta y sólo le suministra la información sobre el empleo a la que ella ha escogido. Esta forma diferenciada de funcionar depende mucho de si la que atiende el teléfono es una secretaria o es la dueña de la agencia.

Un ejemplo de lo que se le pregunta a la empleadora es el que sigue:

Entonces, el barrio, que le corresponde hacer, si es casa o apartamento, el salario, las salidas, cuántos adultos, cuántos niños, la edad de los niños, la edad promedio, si importa el color, y si puede estudiar, porque hay niñas que estudian y las dejan estudiar. Y las señoras dicen, unas que llaman por primera vez, “ay, pero ¿por qué pregunta tanto?”. Yo sí le digo “porque así como ustedes preguntan todo de ellas, ellas también necesitan saber donde van a quedar ubicadas”. Y seguro que yo les digo “vea hay un trabajo así y así”, ahí mismo me dicen: “¿en que barrio?” Lo primero que preguntan, porque ellas siempre buscan el bienestar. (Entrevista a secretaria de agencia).

La información que se suministra al ama de casa incluye los siguientes datos generales sobre la empleada : color de la piel de la empleada, sitio de origen, edad, teléfonos de los sitios donde ha trabajado antes para que verifique las referencias de la empleada (su experiencia, su honradez, su genio, etc.), copias de los documentos que trae la empleada.

La información que se le suministra a las futuras empleadas del servicio, por lo general, incluye el sitio, qué le corresponde hacer, si es casa o apartamento, el sueldo, el número de personas (cuantos adultos y cuantos niños), los días que puede salir, si importa el color y si pueden estudiar. No se le dan otras informaciones, la escogida o interesada habla con el ama de casa por teléfono.

Frente a esta situación habría que comparar las situaciones respectivas de cada una, mientras el ama de casa está hablando desde su casa, su oficina o el lugar que ella escogió para llamar, la mujer debe hablar con el ama de casa desde la agencia delante de todas las demás mujeres y con todo el ruido que haya, sin ningún tipo de privacidad. Si las dos partes llegan a un acuerdo entonces es posible que el ama de casa acuda a

la agencia para contratar la empleada o que la empleada sea enviada con una persona de confianza de la agencia al sitio de trabajo, esta persona se encarga de cobrar la comisión. En ninguno de los dos casos la empleada ha conocido de antemano su sitio de trabajo ni su habitación.

En otras ocasiones, el ama de casa acude directamente a la agencia a buscar la empleada sin hacer una llamada telefónica previa, y entrevista personalmente a la mujer o mujeres que van a trabajar a su casa, delante de las otras mujeres. Las señoras con mucha frecuencia fallan en las citas acordadas con las empleadas, pero se molestan mucho cuando las empleadas no cumplen. Debo anotar que una de las principales dificultades encontradas para observar los arreglos entre amas de casa y empleadas consistió en el incumplimiento de las señoras, las observaciones que se pudieron hacer se debieron al azar, a la casualidad que la investigadora se encontraba en la agencia en el momento en que llegó el ama de casa

Finalmente, se hace un contrato destinado a formalizar la relación entre al agencia y el ama de casa. Este contrato lo firma el ama de casa y se le entrega una copia. A la empleada no se le entrega ningún documento. Se debe añadir a esto otro hecho observado aún más significativo, los arreglos entre empleadas y empleadores fueron todos verbales, en ningún de los casos presenciados para el servicio doméstico la empleada firmó un contrato de trabajo. Los únicos documentos resultantes de estos arreglos era los relacionados con la intermediación entre el ama de casa y la agencia que máximo eran dos, el contrato del servicio prestado agencia al ama de casa y eventualmente una constancia del pago de la tarifa. El anexo al final de este capítulo (p. 264) reproduce el formulario utilizado por una de las agencias, se puede ver allí que no hay la más mínima referencia a las condiciones de trabajo de la persona que se va a contratar, ni el salario y ni siquiera el tipo de trabajo a realizar. Esta forma de funcionamiento de las agencias de empleo ya fue constatado, con consternación por parte del investigador, para Bogotá en 1974 en un muestreo piloto basado en la encuesta a 168 hogares donde había empleada doméstica: “A pesar de que la muestra contenía algún porcentaje de muchachas que habían utilizado las agencias de empleo, por primera y enésima vez, *ninguna* encuestada dijo haber firmado algún contrato con sus patrones! (sin comentarios)”. (Díaz-Granados, 1974: 198). Veinte años después, en Cali esta continuaba siendo la práctica generalizada.

El ama de casa o empleador paga una comisión que tenía un valor entre 15 y 25 mil pesos en 1995 y en 1997 ascendió al rango de 20 a 30 mil pesos. Pagando este valor el ama de casa tiene derecho a una garantía o período de prueba que va desde 3 días a un mes, durante el cual mediante una causa “justificada” o bien la señora o la empleada pueden despedir o retirarse del trabajo, teniendo una segunda oportunidad de conse-

uir empleada o empleo. Algunas agencias autorizan explícitamente a la señora para descontar arbitrariamente del sueldo el valor de la comisión si la empleada se marcha después del periodo de prueba estipulado con la agencia sin justificación.

Veamos este ejemplo, la agencia tiene una tarifa reducida para las amas de casa que limita el periodo de prueba a tres días:

- ¿Y se le da otra oportunidad a la empleada y a la señora?

Tres días a la empleada y a la señora.

- ¿Pasados esos tres días sin decir nada?

Se supone, a los tres días se supone que ella está contenta ¿cierto? La señora o la muchacha. Si la muchacha está aburrida y por pena de la señora no le dice, pues como la señora a los ocho días que ya se le salga le va a tocar volver a sacar \$15.000 para una comisión. Eso si ya es... porque si es una persona responsable a los tres días dice "no, a mí no me gusta por esto y esto, yo me voy, pida su reemplazo".

- ¿Y si la persona está pagando los \$22.000 cuánto tiempo tiene?

El mes completo.

- ¿O sea durante el mes puede decirle, decirle a los 15 días, o a las 3 semanas, mire esta persona no me cayó bien, o no me sirve? ¿Y la muchacha también?

También.

- ¿Y si la empleada sin justificación se va, le descuentan del salario?

Le descuentan porque ellas todas abajo firman una cláusula. Se les descuenta, allá ellos del salario les descuentan el valor de la comisión. Porque imagínate tú como patrona, te llevás una niña y le pagás 15 días ...Pero, generalmente le descuentan por ahí cuando es de 15 días, las señoras casi nunca lo hacen, pues tiene que ser una que ya haya luchado mucho pa' que se lo descuento. Porque yo digo, yo me pongo en el plano tanto de las muchachas, como de las patronas. Imagínate tú como patrona pagando cada ocho días \$15.000, creo que no se justifica. (Entrevista a secretaria de agencia).

En este ejemplo nos encontramos al margen de los parámetros marcados por la legalidad vigente desde varios ángulos. En primer lugar, en la legislación laboral colombiana, de acuerdo con el Art. 78 del Código Sustantivo del Trabajo (Pérez y Suárez: 1987:67) se presume un periodo de prueba de 15 días si no hay contrato por escrito, este periodo puede ser distinto a 15 días si se acuerda por escrito sin superar un máximo de dos meses. Aquí se reduce implícitamente el periodo de prueba de la trabajadora a tres días, de otro lado, se acepta como práctica de los empleadores el descuento del valor de la comisión pagada a la agencia del salario de la empleada doméstica si ésta se marcha, supuestamente después del periodo de prueba, tomando como referencia el periodo de garantía establecido entre el empleador y la agencia. Pero, no habiendo contrato de trabajo escrito en los arreglos que se realizan en las agencias, como hemos podido ver antes, no se puede argumentar, por ejemplo, que la empleada viola ninguna

norma al abandonar un trabajo durante los quince primeros días de trabajo, porque se presume que está en el período de prueba y cualquiera de las dos partes puede dar por terminada la relación laboral unilateralmente.

En segundo lugar, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo, el empleador no puede deducir, retener o compensar ninguna suma del monto del salario y prestaciones del trabajador, sin autorización previa y escrita de éste para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de las cotizaciones para la seguridad social, las cuotas sindicales y los descuentos para las cooperativas y cajas de ahorro autorizadas. Por lo tanto, los empleadores que sustraen del salario de la empleada que se marcha de un trabajo por fuera o no del período de prueba claramente están cometiendo un delito. Desafortunadamente hay un desconocimiento generalizado de las normas por parte de las empleadas. El ejemplo que expusimos no es una excepción, es una práctica bastante común en las relaciones de trabajo establecidas a través de las agencias, descontar del salario el valor de la comisión pagada a la agencia como supuesta penalización por abandonar el trabajo, como nos explicaban en esta otra agencia:

- ¿Pero a esa persona se le tienen que pagar esos ocho días que haya trabajado?

Lógico. Así como le digo, si es injusta, si la causa es injusta, ella coge ya por deporte a irse, que ya uno analiza la persona, entonces se le informa, uno le dice a la señora que le saque la plata de la comisión. Pero, pues si fue la primera vez y no le gustó no se le puede hacer eso. Hay personas que realmente no merecen que [...] Pero, si ya es una persona que lo coge por deporte se le castiga también con eso. (Entrevista a secretaria de agencia).

Esta cita pone en evidencia la actitud de intermediarios y empleadores respecto a lo que se espera de la empleada, de ella no se admite una actitud que demuestre que ella es conocedora de sus derechos laborales como salarios, seguridad social, prestaciones, etc. Ella debe ser ante todo *acomodada*, sumisa, obediente, honrada, etc. El procedimiento seguido por las agencias está dado para que el ama de casa obtenga la mayor información posible sobre las características de la empleada que va a contratar, pues además de la información que le brindan en la agencia, y de la entrevista que ella hace a la empleada, se le suministran los teléfonos de los sitios donde ha trabajado la empleada anteriormente o de familiares de la empleada que la recomiendan. Mientras tanto la empleada, ya sea por medio de una conversación telefónica o en la entrevista personal, no tiene mucha ocasión de averiguar sobre sus condiciones de trabajo, pues está mal visto que haga demasiadas preguntas, la que pregunta es el ama de casa o la persona encargada del manejo de la agencia. Una empleada, por ejemplo, no debe preguntar de antemano cuánto se va a ganar como se observa en la siguiente observación hecha en la agencia Domésticas Bretaña:

La dueña de la agencia contesta a una mujer que llama pidiendo trabajo, la regaña: “Usted no puede preguntar de entrada cuánto le van a pagar, primero tiene que traer las referencias, decir que sabe hacer, la experiencia que tiene. ¿Cómo va a preguntar primero cuánto le van a pagar?”.

También hay que decir que la normativa vigente para el servicio doméstico en Colombia aún tiene muchas lagunas, entre las cuales, por ejemplo, no hay normas específicas sobre el funcionamiento de las agencias de empleo, las que simplemente se asimilan a las normas de funcionamiento de las empresas de trabajo temporal. Por lo demás las normas no son de fácil comprensión, ni para los empleadores, ni para las trabajadoras, ni ha habido una suficiente difusión cada vez que se han ido asimilando los derechos de estas empleadas con el resto de trabajadores, por lo que se presta a este tipo de arbitrariedades.

5. CONCLUSIONES

Las agencias privadas de empleo del servicio doméstico constituyen un sector muy diverso y de gran dinamismo, con características que se encuentra entre la informalidad al margen de la legalidad y la pequeña empresa. En la ciudad de Cali las agencias de empleo del servicio doméstico son un fenómeno de gran relevancia en cuanto al porcentaje de trabajadoras colocadas, como por su papel en la determinación de salarios y condiciones de trabajo en el sector.

En el contexto de la aguda crisis económica experimentada en la ciudad y la región, en el segundo quinquenio de los noventa, paradójicamente estas pequeñas empresas en lugar de desaparecer aumentaron numéricamente. Es posible que haya aumentado la demanda de intermediación laboral debido a la mayor rotación en los empleos por la precarización de las condiciones laborales.

Las agencias de empleo son entidades que funcionan al servicio de quienes pagan el servicio, los empleadores. Por eso se encuentran situadas en zonas asequibles a las amas de casa, no a los sitios de vivienda y alojamiento de las empleadas. El procedimiento seguido por las agencias está dado 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 a desempeñar.

Debido a la escasa intervención del Estado colombiano para hacer cumplir la legislación laboral de este sector, y para regular y supervisar la forma de funcionamiento de estas entidades, se produce una situación de arbitrariedad respecto a los requisitos exigidos en las agencias a las empleadas para acceder al servicio de intermediación

laboral, los documentos que debe presentar la empleada 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. 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. Algunas de las prácticas generadas por la presencia de las agencias inducen a los empleadores a violar de nuevas maneras la normativa laboral.

El salario y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas está determinado no sólo por condiciones materiales relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo como 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 en las agencias permiten ver el tipo de mecanismos que operan en la segmentación del mercado de trabajo. Estas prácticas se rigen de acuerdo a unas normas clasificadorias a partir de las diferencias de género, clase social, etnia, edad, etc. que dan como resultado una jerarquización laboral y la segmentación del mercado de trabajo. En la escala más baja de esta jerarquía se encuentran las mujeres negras, que padecen una triple opresión: son discriminadas por ser mujeres, por ser pobres, y son víctimas de la discriminación racial. Esto significa, en el funcionamiento de las agencias, que las mujeres de piel más oscura o determinado aspecto físico tardan mucho más en encontrar empleo, deben aceptar salarios más bajos y peores condiciones de trabajo.

ANEXO 11 **FORMULARIO AGENCIA**

DOMÉSTICAS BRETAÑA⁸
REGISTRO MERCANTIL: 852479 - 05
CALLE 8E N° 25- 12
TELEFONO 557 2017

La Sra. o Srita.:_____

Que usted va a emplear, tiene en nuestro archivo:

- Referencias laborales
- Referencias personales
- Fotocopia de cédula
- Fotocopia de registro civil
- Datos personales

Dirección:

Teléfono:

Ciudad o municipio:

Nombres de familiares:

De lo cual usted tendrá todo el conocimiento, y si así lo quiere, fotocopia de dichos papeles.

Como compromiso y responsabilidad con usted y la oficina, deberá verificar todos los datos y referencias. Si no lo hiciere, quedará bajo su absoluta responsabilidad.

A partir del momento en que usted lleve la empleada, tendrá una garantía de QUINCE (15) DÍAS. Por lo tanto, si usted no está conforme con la empleada, o viceversa, por favor, avisar con tiempo antes de cumplirse la garantía, para así nosotros buscarle una persona que sea de su agrado.

La agencia NO DEVUELVE DINERO. Busca reemplazo siempre y cuando esté dentro del término de la garantía y solamente se hará UNA (1) VEZ.

Como lo enunciamos al principio, está bajo su responsabilidad el aceptar una niña y verificar las referencias y datos, por lo tanto:

la agencia domésticas bretaña está libre de toda responsabilidad en caso de presentarse cualquier anomalía

Sin excluirnos de colaborarle si la situación así lo requiere.

NUESTRO OBJETIVO ES BRINDARLE UN BUEN SERVICIO, OFRECIÉNDOLE PERSONAS QUE CONFIAMOS SON HONRADAS, IDÓNEAS Y RESPONSABLES.

CARMELINA DE GONZALEZ
MARTHA LUCIA NARANJO

⁸ Salvo el nombre de la agencia, la dirección, teléfono y nombres originales han sido cambiados.

IX. EL PAPEL QUE JUEGAN LAS AGENCIAS DE EMPLEO

Después de haber hecho, en el capítulo anterior, un recorrido por distintos aspectos de la forma de funcionamiento de las agencias de empleo del servicio doméstico, cabe preguntarse por el papel que juegan estas entidades privadas. El servicio doméstico es un segmento del mercado de trabajo prototípico del sector informal en el que no suelen cumplirse las normas laborales, unas normas que se han ido formulando gradualmente para regular los derechos de unas mujeres que aun no son consideradas plenamente como parte de la clase trabajadora. Resulta, como poco, sorprendente que la “iniciativa privada” haya invadido un sector tradicionalmente regido por relaciones de parentesco real o ficticio y por las costumbres seguidas en el interior de la familia.

La presencia de las agencias de empleo nos podría llevar a pensar que hay una modernización de este sector, en el sentido de un mayor reconocimiento de las normas laborales o la instauración de parámetros objetivos en la valoración de la calidad del trabajo doméstico y su precio. Podríamos esperar que con la intervención de las agencias el mercado de trabajo funcionara de forma más eficiente, y se asignaran los trabajos con prioridad a las mejores trabajadoras, a las más capaces, pero, muy al contrario, es un mercado permeado por consideraciones de clase (la oposición más pobre, menos pobre), de raza (color de la piel y aspecto físico), y generacional (edad).

Una mayor regulación del trabajo en las relaciones entre empleadas y familias empleadoras también habría podido incidir en la proliferación de estas agencias, dada la necesidad de asesoramiento, por ejemplo, respecto al cumplimiento de las normas por parte de las familias, o al reclamo de derechos por parte de las empleadas. Desafortunadamente lo encontrado en observaciones y entrevistas no apunta en esta dirección, como ya ha podido constatarse en lo expuesto hasta ahora. Aunque quienes dirigen estas agencias conocen perfectamente los derechos de estas trabajadoras, no hay ningún interés por alterar las prácticas instauradas por las amas de casa. Las reglas impuestas

por las empleadoras, el lado más fuerte en esta negociación contractual, tradicionalmente ha marcado el funcionamiento de este mercado de trabajo. Siendo la tarifa pagada por el empleador la principal fuente de ingreso de estas empresas, no hay ningún interés por contravenir las prácticas mientras no haya un factor externo que lo exija.

1. LA FUNCIÓN DE LA AGENCIA

A partir de las observaciones realizadas se puede afirmar que, respecto a los derechos de las trabajadoras, en general, las agencias no se preocupan por hacer cumplir las normas laborales como la afiliación a la seguridad social, el pago de cesantías y vacaciones. Tampoco existe ningún interés en informar sobre sus derechos a las empleadas, ni en que las condiciones iniciales pactadas en el arreglo con el empleador se cumplan, ya se trate de salarios u horario, o en que su salario sea pagado a tiempo. En la intermediación su actividad está destinada fundamentalmente a la persuasión para que las mujeres acepten trabajos que no les interesan mucho, o para que el ama de casa la acepte “aunque sea morenita”, aunque tenga más de cuarenta años, así como para mediar en los conflictos mientras dura el período de garantía. Después de eso la relación con la empleada es *escasa* o nula. Dos ejemplos de situaciones que se dan con frecuencia ilustran a continuación lo que se acaba de afirmar. En el primer ejemplo, una mujer es recriminada por perder su trabajo como interna:

Llega una mujer con su maleta a la agencia.

- La secretaria: “Venga doña M. y se me sienta aquí en este asiento. ¿Usted por qué se retiró de esa casa?”.
 - Doña M: “Yo no me he retirado, ella me despidió, yo estaba amañada allá, me dijo que iba a buscar otra”.
 - La secretaria: “Usted no se puede ir tan rápido de las casas”.
 - Doña M.: Yo en los sitios donde me amoño duro uno, dos años, pero esa señora dijo que no me daba más trabajo, esa señora no me dijo nada”. (M. miraba hacia otro lado como una niña regañada).
 - La dueña de la agencia: A mí me interesa que una muchacha dure siete, ocho, nueve meses, un año, que digan ‘vea esa agencia es buena, mandan muchachas trabajadoras, honradas’, así las señoras luego lo recomiendan a uno con otras señoras, hay más trabajo”.

M. fue despedida a los 8 días de estar trabajando en un sitio y le pagaron \$15.000 al irse aunque le debían dar \$20.000. Al respecto la secretaria le dice: “Ustedes son las culpables de que no les paguen lo que es. ¿Por qué no le dijo? ¿No hizo sus cuentas?”. Luego la secretaria se ocupa de otro asunto. (Diario de campo, visita a agencias).

En este ejemplo la secretaria de la agencia no tiene ningún interés en saber por qué

razón fue despedida la trabajadora, al contrario, la recrimina y la responsabiliza del asunto. Su actitud de culpabilización es idéntica cuando da cuenta que a la mujer no le pagaron todo el dinero que le debían.

En la siguiente cita la mujer había sido contratada por intermedio de la agencia para trabajar puntualmente durante una jornada el día sábado, quien la contrató al terminar la jornada le pidió que viniera al día siguiente, pero sólo le pagó un día de trabajo:

Una mujer negra va a una casa a hacer aseo al día un sábado enviada por una agencia, a la semana siguiente me cuenta lo siguiente por teléfono: “¡Como le parece que tengo una rabia! Porque ese señor no me pagó el trabajo del domingo, fui para nada, me salió conque lo del domingo no me lo pagaba porque el sábado no le había terminado el trabajo. Yo hubiera sabido no voy para allá. Imagínese que el sábado trabajé hasta las siete de la noche y él sabía lo que pensaba hacer, me dijo: ‘vuelva mañana’, yo pensé que el otro día me lo pagaba, si me dice que es para terminar el trabajo yo no voy. Yo ya le había dicho que eso era mucho trabajo para oficios varios, que eso no se alcanzaba a hacer en ocho horas. Ese sinvergüenza, y es una persona de mi color. Les dije en la agencia y me dijeron que le reclamara, pero ellos no hacen nada, no llaman. ¿Usted cree que ellos se ponen a reclamar? Antes le dicen a uno que haga todo el oficio sin decir nada, que uno no se ponga a pelear con ellos, ellos no les gusta que uno reclame. Por eso es que ninguna le gusta ir a esas casas, porque ya saben como son. A los de la agencia no les gusta que las compañeras le digan a uno o que uno cuente. ‘No le digan nada porque a ella le puede ir diferente, eso es que usted no terminó el trabajo. No peleen, hagan todo el oficio que les dicen’. Ellos no deberían mandar empleadas a esas casas donde no le pagan a uno, donde abusan. Por eso algunas compañeras al escondido le piden a uno el papelito que le dan a uno en la agencia con la dirección del sitio y le dicen ‘no vaya para allá que esa señora es así y así’. Entonces uno no va. Si yo hubiera sabido, si alguien me hubiera dicho, yo no voy. Me dijo que el martes me daba una bonificación por haber ido, el martes fui allá y el portero me dijo que ese señor no me había dejado nada, me dijo eso porque sabía que yo me le iba a enojar, para que yo no dijera nada. Además de hacerme ir a trabajar un domingo, le dije: ‘usted sabe que el domingo se paga doble’. Si yo supiera el teléfono de ese señor lo llamaría a decirle su poco. Que en la agencia lo llamaran y me hicieran pasar a mí, pero ellos no hacen nada, sólo les interesa mandarlo a uno para coger su plata, que uno no diga nada”.

Debido a que la trabajadora no tiene acceso a los datos del empleador, la agencia en este caso constituye una barrera que impide que la trabajadora pueda hacer reclamo alguno frente a los abusos de los empleadores. Por otra parte, en este ejemplo concreto el empleador vive en una unidad residencial cerrada, por lo que la empleada no puede pasar del portal, con lo cual su relación directa con este sólo se dio durante los días que trabajó, después no pudo acceder ni a su teléfono, ni a su casa y la agencia en ningún momento facilitó a la empleada el acceso a estos datos, ni tramitó reclamación alguna para que se pagara el trabajo no pagado arbitrariamente por el contratante del

servicio. También en este caso, la respuesta por parte de la agencia a las trabajadoras es la recomendación de comedimiento, “hagan todo el oficio que les digan”, “no peleen”, y evitan que unas trabajadoras comuniquen a otras este tipo de anomalías, pues consideran una cuestión de suerte el que se cumplan los acuerdos pactados o no, a otra “le puede ir diferente”. Es interesante ver que, frente a esta actuación por parte de la agencia, las mujeres espontáneamente establecen estrategias de comunicación para informarse unas a otras sobre cuales empleadores no son honestos y alertar a otras para que no trabajen en esos sitios.

De otro lado, no hay una política activa del Ministerio del Trabajo por hacer cumplir efectivamente las normas que regulan el servicio doméstico. Por ejemplo, aunque desde 1977 la legislación colombiana, en el Decreto 1650, consideraba a los trabajadores del servicio doméstico afiliados forzosos al régimen de las prestaciones sociales obligatorias del Seguro Social, sólo en 1982 una resolución del Director General del Instituto de Seguros Sociales estipula los riesgos laborales en los que puede clasificarse a este tipo de empleados para que el Decreto 1650/77 pudiera ser realmente aplicado. De acuerdo con datos del Instituto de Seguros Sociales y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, ya en 1994 el número de empleadas domésticas afiliadas al Seguro Social en Cali apenas correspondía a un 13% del total de trabajadoras domésticas¹.

Tampoco hay organizaciones gremiales fuertes en el país, ni en Cali concretamente, que permita a las empleadas del servicio doméstico hacer presión colectiva para reclamar sus derechos. En Cali existe una sola organización, la Unión de Trabajadoras del Hogar, Utrahogar, una asociación creada a mediados de la década del ochenta promovida por una ONG local, el Centro de Atenciones Integrales para la Mujer CAMI dentro del programa de fortalecimiento ciudadano, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de vida de las empleadas. Desafortunadamente desde 1993, cuando se acabaron los recursos canalizados a través de esta ONG, ha sido cada vez más difícil para las integrantes de Utrahogar mantener las actividades, por las mismas condiciones de las mujeres que hacen parte de ella. En Bogotá las mujeres se han agremiado en el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico, Sintrasedom, fundado también por la misma época después de un largo proceso jurídico, que les llevó hasta el Consejo de Estado, para su reconocimiento como sindicato. Pero entre estas organizaciones no ha existido comunicación, ni coordinación de sus actividades.

La proliferación en las últimas décadas de las agencias privadas de empleo para el servicio doméstico podría llevar a pensar que éstas tendrían un efecto positivo en este sector laboral emblemático de la informalidad. Se esperaría que la intervención

¹ Cálculo con base en datos publicados en el periódico *El País* de Cali (Urrutia, 1995) y de la Encuesta de Hogares del Dane.

de entidades privadas, supuestamente del sector formal, en un mercado laboral que funcionaba hasta hace poco principalmente a través de redes familiares y contactos personales, y con escasa regulación laboral y muy poco cumplimiento de la normativa laboral, llevaría a una mayor racionalización del funcionamiento del sector, y entre otras cosas, una mayor observancia de la legislación laboral. No obstante, tanto lo expuesto en el capítulo anterior, como los dos ejemplos que acabamos de analizar, muestran que las agencias se benefician de la ausencia de regulación, en unos casos, y en otros, de la práctica social generalizada de ignorar las leyes que existen. Descartado, por lo tanto, el campo de la aplicación de la normativa laboral y una mayor eficiencia en el funcionamiento de este mercado, como posibles funciones de las agencias, cabe preguntarse sobre cual es el ámbito en que se mueven las agencias de empleo y que necesidades realmente cubren estas pequeñas empresas del sector servicios.

Vamos a analizar dos posibles respuestas que se complementarían entre sí. De un lado, la importancia que han adquirido las agencias de empleo en Cali estaría relacionada con la violencia e inseguridad ciudadana, problemas que desde hace dos décadas se han agudizado en la ciudad. Las agencias de empleo tendrían una función de control social de las empleadas domésticas respecto al tema de la seguridad, se constituyen en garantes de la honradez de la empleada ante la familia empleadora. La función de la agencia respecto a los empleadores estaría basada en la confianza depositada por las empleadoras en las trabajadoras que le suministra la agencia.

Una segunda respuesta a la cuestión planteada iría en el siguiente sentido, la agencia se convierte en un mecanismo articulador que sustituye el funcionamiento del nexo tradicional empleada-empleador/a, como fuente de posibles ofertas de empleo, debilitado debido a crisis social y económica de la última década, que supone cada vez una mayor inestabilidad y precariedad de los empleos. Desde este ángulo las agencias de empleo cubrirían también una necesidad de las mujeres demandantes de empleo doméstico.

1.1. LA AGENCIA COMO MECANISMO DE VIGILANCIA Y CONTROL SOCIAL

“Se ofrece personal bien referenciado”

La presencia simultánea en el entorno de Cali, desde la década de los ochenta, de los grupos guerrilleros, organizaciones de la extrema derecha y los carteles del narcotráfico, sumada a la delincuencia común producto de la marginalidad social, condujo a la extrema situación de violencia e inseguridad ciudadana que a mediados de los años noventa alcanzó sus más altas cotas en la ciudad de Cali, cuando se cernía sobre el departamento del Valle y la ciudad la crisis económica más aguda de los últimos setenta años (Ver capítulo I, numeral 5). Para señalar sólo un indicador baste decir que en 1994, año en el que el narcotráfico alcanzó su máxima expresión en la ciudad, si

bien la tasa de desempleo oficial se redujo a un mínimo de 6.9%, la tasa de homicidios alcanzó el pico máximo de 124 por 100 mil habitantes (Espinosa, 2000: 2), o que en 1996 se produjeron 2198 muertes violentas (Polanía, 1997).

Esta situación, que aún no tienen visos de solucionarse fue descrita en un informe reciente de la siguiente manera:

Ciudades como Cali no afrontan sólo el terrorismo indiscriminado de corte político, sino la irrupción de otras formas de desajuste social, tales como la proliferación de la violencia juvenil principalmente en los barrios precarios, y la generación de nuevas fronteras territoriales entre los nuevos y viejos grupos armados que hacen presencia en los barrios de la ciudad (pandillas, milicias de las guerrillas, paramilitares, grupos de limpieza social, criminalidad organizada, narcocriminalidad, etc), llegando incluso a imponer normatividades colectivas de conducta, aun en contra de la normatividad estatal, en un recurrente proceso de privatización de lo público. (Desepaz, 2000: 5).

En este entorno una de las mayores preocupaciones de la población de clase media y alta es el de la seguridad, como se ilustra en la siguiente conversación entre dos empleadas domésticas oriundas del Litoral Pacífico:

- G: "Yo desde que llegué aquí he trabajado interna. Pero estoy muy desilusionada, las señoras de aquí son muy desconfiadas. Yo he trabajado en sitios que lo requisan a uno y cuando uno se viste la señora está pendiente de uno para ver si se lleva algo. Pero yo digo, ¿cómo es que lo tienen a uno trabajando años en una casa y a pesar de eso desconfían de uno? Yo he trabajado en muchas partes, en Medellín, en la costa, pero donde peor se trabaja es aquí".
- C: Pero yo le digo que esto antes no era así, ahora años cuando yo empecé no había tanta desconfianza (Diario de campo, Domésticas Confiables).

Veamos la opinión que nos da la persona que atiende una de las agencias sobre el porqué las empleadoras son exigentes con las referencias de las empleadas:

Imagínese que usted tiene 5000 pesos en su casa y sus cosas, su radio, su televisor, etc., que va a salir y no tiene con quién dejar la casa, usted sale y ¿al primero que pasa le dice: "quédese cuidando mi casa"? No, usted prefiere quedarse cuidando sus 5000 pesos. Eso es lo que pasa si una señora va a salir, muchas veces tiene que dejar a la empleada sola y tiene que ser una persona de confianza, no puede ser cualquiera.

A continuación vamos a analizar la respuesta de las agencias a esta demanda tomando como ejemplo las dos agencias más antiguas de la ciudad en ese momento y una de creación más reciente, pero ya consolidada.

Caso N° 1

La agencia Multiempleo: "La oficina más recta de la ciudad"

Caso N° 1
La agencia Multiempleo: “La oficina más recta de la ciudad”

Esta agencia en 1995 era la segunda más antigua de la ciudad con dieciocho años de funcionamiento, se encontraba situada en el centro antiguo de Cali, en un barrio muy degradado de casas viejas. El jefe, dueño de otra agencia situada al norte de la ciudad, era un hombre de mediana edad conocido en el ambiente de las agencias por su talante autoritario y su relación con negocios turbios. Las notas de campo sobre la visita al local de la agencia en 1995 ya puede dar una idea de cómo se enfocaba el negocio:

A un lado había doble banca y al otro una, el sitio estaba descuidado y lleno de avisos. Uno de ellos era un teléfono para llamar “En caso de irregularidad sobre el servicio de nuestras empleadas” (6656077 código 8579) denotando que desconfiaban tanto de sus propios empleados, como de las mujeres que contrataban. Otro de los signos intimidatorios era un cartel con fotos de “personal delictivo”, allí estaban las fotografías de cuerpo entero y los nombres de tres mujeres negras, se notaban varios espacios vacíos en los que las fotos habían sido arrancadas. Con este aviso estaba claro que las mujeres delincuentes eran pilladas y no admitidas, y que además en cualquier momento, si eran descubiertas en algo “irregular”, ello podría ser inmediatamente comunicado a la agencia, un ambiente de control. Las mujeres que estaban allí estaban serias, lúgubres, se notaba el ambiente autoritario y triste reinante, no había ningún tipo de espontaneidad, todas allí esperando el trabajo que no resultaba. Habían unas 8 ó 9, en su mayoría mujeres negras y alguna mujer mestiza, de aspecto indígena.

Evidentemente, el papel que se atribuía el dueño de esta agencia iba mucho más allá de lo que se considera permisible en un estado de derecho a una entidad privada. Esto sólo era posible por el grado de indefensión de estas mujeres y la casi inexistente presencia del Estado en la regulación del funcionamiento de estas entidades. El cartel con las fotografías mostraba de antemano que no sólo se había emitido un juicio sobre estas personas, también se publicaba su fotografía y nombre en un cartel público que podrían ver no sólo otras compañeras de trabajo, sino posibles empleadores. Y ¿en qué se había basado el juicio? Por supuesto, únicamente en la versión dada por el empleador o empleadora, puesto que, como veremos en el caso de esta agencia, se da por sentado que las mujeres a las que da trabajo son deshonestas.

Veamos cuáles son los argumentos que da el dueño de esta agencia para actuar así:

Esta es la oficina más recta de la ciudad, a mí me llaman el rey del despido porque no perdonan la irresponsabilidad. La situación de las señoras es muy triste porque la irresponsabilidad de las empleadas es muy grande. Deprimente porque ellas no trabajan con rectitud. Vea, yo tenía ahí en ese cartel 12 rateras² (señala el cartel donde ahora se ven tres fotos con “personal delictivo”), el resto se las robaron, no me dejaron sino tres. Yo pongo esas fotos ahí para que las rateras vean que aquí somos estrictos. La conciencia, la honorabilidad, los valores morales se acabaron en Colombia. Lo único que nos gobierna es la plata. Vea, es que yo trabajo con gente como (nombra un narcotraficante conocido) y cuando roban esta gente me buscan a mí, entonces yo

busco estas mujeres, afortunadamente las he encontrado y se las entrego (esto lo dice en voz alta delante de todas las mujeres que están ese día en la agencia). Les dicen sus empleados “vea, ¿qué hacemos con esta negra, la tiramos al río Cauca?”. El jefe les dice que sí. Lo que pasa es que roban mucho, es gente que tiene mucha plata.

Entrevistadora: ¿Entonces usted está de acuerdo con la pena de muerte?

Don C: Con la pena de muerte no, con la cadena perpetua, porque con la pena de muerte uno lo que hace es aliviarles de sufrir en este mundo, mientras que con la cárcel ese sí es un buen escarmiento.

Entrevistadora: ¿Usted está de acuerdo en que se mate a una mujer por robar cualquier cosa?

Don C: No, es que si yo no las entrego ellos me matan a mí porque me cogen es a mí. El problema es que no se puede pedir comportamiento a personal de quinto de primaria. Las familias ahora están contratando personal cada cuatro o cinco meses. Es que ellas tienen muy mala fe. ¿Como le parece que se me roban las camisas, la ropa de los niños? Mire, yo también fui pobre, viví en Andrés Sanín. En invierno tenía que cambiarme los zapatos en la octava por el barro tan tremendo que había, pero fíjese que a mí nunca se me ocurrió robar. Estas mujeres le ven a uno una camisa bonita y piensan: “esta es para mi marido” y se la meten entre los calzones cuando van a salir. No eso da mucha tristeza que el pueblo colombiano sea así. Yo llevo 18 años trabajando en esto y conozco al pueblo. Vea, a mí me gustaría ser Hitler y mataría por lo menos a medio Cali, es que esto está muy corrupto (Diario de campo).

Hay varios elementos presentes en estos comentarios. Primero, la influencia del narcotráfico en todos ámbitos y su lógica de funcionamiento por encima de la legalidad que era patente en la época de este estudio. La ideología clasista y racista propia de los nuevos ricos cuando afirma “yo fui pobre [...] pero a mí nunca se me ocurrió robar”. Los estereotipos sobre las mujeres pobres: “La situación de las señoras es muy triste porque la irresponsabilidad de las mujeres es muy grande”. La fanfarronería de este hombre para intimidar a las mujeres aludiendo su supuesta relación con un personaje del narcotráfico y la posibilidad de actuar bajos las leyes no escritas de ese mundillo, en la que se había atribuido la función de administrar justicia.

No sabemos a ciencia cierta si el dueño de la agencia realmente “entregó” alguna mujer a sus supuestos perseguidores para que hicieran justicia por su propia mano, o si su alarde era principalmente para intimidar a las mujeres que se encontraban allí. De todos modos, no dejaba de ser inquietante que manifestara abiertamente sin ningún temor sus opiniones favorables al respecto.

Debemos aclarar que no encontramos ninguna otra agencia donde se percibiera un

² Ratero o ratera es la expresión vulgar muy peyorativa para referirse de ladrones de poca monta que roban pequeños objetos, que se apropián de cualquier cosa que pillen.

ambiente tan opresivo o se expresaran tan abiertamente estereotipos clasistas o racistas. Sin embargo, bajo la apariencia de una actitud más permisiva, más relajada o incluso paternalista, el objetivo del control por parte de la agencia, aunque más sutil, seguía siendo el mismo en otras agencias.

Caso N° 2

La agencia Superservicio Mariela: el registro inequívoco de las empleadas

Veamos una agencia emblemática, se trata de la más antigua de la ciudad y la más conocida tanto por las empleadas como por los empleadores. Se trata de una agencia con cuarenta años de antigüedad, dirigida por una mujer blanca de clase media de alrededor de sesenta años y administrada por su hija, una mujer joven y las hijas de esta, adolescentes. Estas mujeres gestionaban la agencia desde unos ocho años atrás, cuando se la compraron a su anterior propietaria. Veamos cual es la primera impresión de la visita a esta agencia en contraste con la anterior:

El segundo sitio que visitamos quedaba derecho del parque San Nicolás. La agencia Superservicio tenía un aviso en la calle, por eso la reconocimos más fácil, el aviso estaba en la pared. Allí el ambiente era muy distinto, era un ambiente relajado, las mujeres hablaban entre ellas en voz alta y bromearan. Entré y me ofrecieron asiento, estábamos en un sitio más amplio, era la sala de una casa, frente a la calle estaba la ventana y se entraba por una puerta lateral. Había un archivador en un extremo del salón y al lado un escritorio grande con dos teléfonos y dos chicos jóvenes sentados (mujer y hombre). Las mujeres estaban sentadas en sillas de plástico, al lado del escritorio había una puerta que conducía a un patio interior grande donde seguía la fila de sillas (unas 5). En total había unas 25 mujeres, según nos dimos cuenta después, eran empleadas al día, y llevaban todo el día allí esperando. Algunas habían llegado desde las cinco de la madrugada y procuraban venir temprano porque se les daba trabajo según el turno en llegar. (Diario de campo, Superservicio Mariela).

En la siguiente cita la secretaria de la agencia explica cuáles son los requisitos que se piden a la mujer demandante de empleo y la forma de proceder de la agencia en la intermediación con el empleador:

Pues aquí se cobra una comisión por prestar el servicio, uno conseguirle la muchacha. El personal se entrega referenciado. Aquí tiene que traernos lo que es una foto o los documentos de identidad, o muchas veces vienen personas que no tienen cédula, se les exige la tarjeta o mínimo el registro civil, dirección donde viven, si de pronto no tienen dirección de una casa propia, de un familiar que tenga casa propia, de una familia que tenga casa propia. Hay personal que llega sin referencias, uno habla con la señora, que ella tome conciencia por si misma. (Entrevista a secretaria de Superservicio Mariela).

La secretaria utiliza un término frecuente en la publicidad de las agencias, “personal referenciado”, término que no está tan relacionado con las habilidades y experiencia de la trabajadora, sino con el hecho que hayan personas que den fe de su honradez. En caso contrario, se le advierte al empleador para que “tome conciencia de la situación”, se pudo comprobar en las observaciones que esto tampoco se hacía si el empleador no exigía explícitamente referencias de la empleada. Pero ¿qué sucede con el hecho, bastante frecuente, de mujeres que llegan sin ninguna referencia? Veamos como es la práctica que se seguía para tal caso.

Esta agencia en particular, funcionaba como una especie de subasta, la secretaria leía en voz alta la oferta y las interesadas se ofrecían. Se procedía a realizar la ficha de la empleada si había un trabajo en firme de por medio. A continuación se narra cual es procedimiento para incluir a una mujer, sin documento de identidad alguno, ni referencias válidas, en la base de datos de la agencia y dar paso a su contratación, una vez se la ha convencido de aceptar un empleo cuyo salario no quería aceptar ninguna de las mujeres presentes:

La mujer empezó a dudar hasta que al fin aceptó ir. Pude darme cuenta que en esta agencia son más flexibles respecto a las referencias.

Secretaria: ¿Trajo cédula?

Mujer: No

Secretaria: ¿Registro civil?

Mujer: Sí, pero lo dejé en la casa

Otra mujer: ¿Y por qué lo dejaste hoy?

Mujer: Se me olvidó.

Secretaria: Bueno, venga hagamos la ficha.

Le tomó las huellas dactilares de todos los dedos de la mano derecha y le entregó la ficha para ir a tomarse una foto. En este sitio la foto es obligatoria. Cuando volvieron siguieron con el tema de las referencias. Al parecer no tenía referencias, entonces le preguntaba por el teléfono de un familiar que tuviera casa propia, no lo tenía. Sugirieron el teléfono de otra prima que trabajaba en un sitio del que tenían el número. Por último, tomaron el dato de la casa de los padres de la mujer, que respondía a la pregunta sobre la dirección de su familia: “pero allí no hay direcciones”

Secretaria: ¿Es una vereda?

Mujer: Sí, eso queda más allá de Tumaco, es una isla.

Dieron el nombre del sitio y quedó hecha la ficha, acordaron con una de las mujeres que esperaban, que ella fuera a acompañarlas y le pagaban una comisión porque no hay mensajero. En estos sitios siempre envían a la empleada con otra persona, generalmente con las empleadas de confianza que esperan su turno.

En el ejemplo que se acaba de presentar, la mujer que busca trabajo proviene de una

zona rural apartada de Tumaco, probablemente donde no hay ni siquiera un teléfono en toda la aldea. Puede parecer un gran descuido o negligencia y resultarnos sorprendente que una persona que va a buscar empleo no lleve consigo ningún documento de identidad, pero, como se expuso en un capítulo anterior muchas, de estas mujeres son mujeres analfabetas o analfabetas funcionales y el énfasis sobre la presentación de documentos escritos puede resultar para muchas de ellas incomprensible, máxime cuando su vida ha transcurrido en una aldea de 200 ó 300 habitantes en la que todo el mundo se conoce y no son necesarios los documentos escritos para resolver los problemas de la vida diaria.

Pero en esta agencia lo han resuelto instaurando ellos su propio registro civil ¿o “policial”? , no hay ningún problema. A esta mujer indocumentada la convierten automáticamente en parte del registro de la base de datos de la agencia, o del registro de sospechosas mientras no se demuestre lo contrario, se toman sus huellas dactilares para que su identificación sea inequívoca. Resulta, como poco, llamativo que una pequeña entidad privada asuma funciones que suelen ser propias del Estado. La toma de huellas digitales a los ciudadanos en Colombia son propias bien de la Registraduría Nacional del Estado Civil cuando se realizan los trámites para solicitar los documentos de identidad (tarjeta de identidad, cédula de ciudadanía, pasaporte), de las notarías cuando se quiere dar fe de la firma o identidad de un individuo, o de la policía cuando registra a un sospechoso, normalmente las demás entidades deben tomar como referencia el documento de registro civil o el número de alguno de los documentos de identidad otorgados por el Estado. Debemos anotar en este punto que esta no fue la única agencia en la que observamos este tipo de práctica.

Como se decía antes no había aparentemente un ambiente de control en esta agencia, pero las prácticas no eran menos significativas en este sentido. Podemos ver a continuación que pasaba con esos archivos y cual era uno de sus fines según nos explica la secretaria de la agencia:

- ¿Ustedes aquí llevan un archivo, qué tipo de archivos llevan?

Pues son hojas de vida que se les hace a ellas. El archivo no se ha hecho, porque son unas hojas que sacamos nuevas, son como decir unas tarjeticas.

- ¿Esas tarjetas rosadas?

Sí, esas son las hojas de vida, las que han venido se han inscrito internas.

- ¿Y ese personal vuelve aquí?

Claro, si uno les pregunta que si ya ha sido colocado por la oficina, si dicen que sí, uno ahí mismo busca la hoja de vida, a ver como se encuentra. Porque hay personal por ejemplo que roba, que entonces que no, que esta niña me robó y todo. Entonces uno le coloca “no se puede colocar por robo”, arriba y se vuelve a archivar. Entonces vuelve al tiempo y uno busca, entonces uno mira como está la hoja de vida. Uno mira a ver como está, si no se puede colocar por robo no se coloca. O sea, que la hoja de

vida le da a uno si la puede colocar o no. Todo depende de como esté la hoja de vida.

De nuevo tenemos aquí, como arbitrariamente se tomaban determinadas medidas en contra de las mujeres, y como uno de los fines de la base de datos era precisamente una especie de control policial. Pero de la misma manera que en el caso de la agencia anterior, la determinación de señalar a una mujer dentro del grupo “no se puede colocar por robo” está basada en la opinión del empleador, muchas veces simplemente en una llamada, en una simple sospecha. Veamos otra parte de la misma entrevista:

- ¿Han tenido muchos problemas de robos?

Con frecuencia no, de vez en cuando. Muchas veces sucede que aquí se coloca y a uno le dan una dirección y uno trata de colocarla, pero uno no tiene tiempo de ir a investigar si vive realmente en ese barrio, eso es lo que realmente pasa.

- ¿Ustedes le piden referencias o no?

Pues uno sabe que pues aquí llega personal, yo digo “vea yo aquí tengo estas referencias de este barrio y de tal”, y uno llama y le dan referencias. Pero muchas veces son amigos de ellas, pues o las mismas empleadas. Uno de todos modos las coloca con referencias que dicen ellas, pero pues le da a uno temor. Que traen todos sus papeles y todo, pero [...] Yo les tolero mucho a ellas, y así como yo les tolero, yo también les digo a ellas que lo que yo les exijo es honradez y que no me hagan quedar mal. Aunque ellas vengan por primera vez yo las conozco, que son conocidas de la oficina y pues yo verifico referencias. Entonces uno les colabora para que lo hagan quedar mal, es muy horrible.

- ¿Y ellas te responden bien?

Hay unas. Porque hay otras que no, que llaman “vea que esta niña me robó”, eso es horrible para uno. Se le baja a uno la moral. Porque pues la señora dice “usted fue la que me la recomendó”. Ya la oficina la tiene por un estatus muy bajo, que vea que esa oficina tan irresponsable. Pero usted sabe que se ven caras y corazones no. Aquí llega personal “ay, que esto” [...] pero yo exijo mucho [...] yo prefiero perder, que se me vaya una empleada a ganar dinero y que me gane un problema, porque eso es muy horrible. (Diario de campo, Superservicio Mariela).

La secretaria de la agencia reconoce al principio que no tienen tiempo de investigar si la empleada realmente vive en determinado barrio, de la misma forma, se presume que no hay tiempo para averiguar realmente si la queja de un empleador es cierta o no, tampoco las mujeres son informadas sobre ello, solamente se enteran del efecto de éstas cuando eventualmente regresan a la agencia en busca de trabajo. No es un hecho irrelevante que entre las denuncias presentadas ante la Oficina del Trabajo en Cali por las empleadas de servicio doméstico, este tipo de incidentes, relacionados con supuestos robos por parte de las empleadas, sea una de las principales disculpas esgrimidas por los empleadores para violar los derechos de las trabajadoras. Como se citaba en un artículo de prensa publicado en el diario local:

Según Norberto Riascos, director de la División Trabajo, del Ministerio del ramo, las principales quejas de las trabajadoras del hogar son: despidos sin justa causa, vinculaciones sin contratos escritos, la no afiliación al Seguro Social y la falta de pago de salarios como compensación por hurtos que les imputan a las empleadas, quienes son obligadas a trabajar durante meses, para después despedirlas. (Urrutia, 1995: B4).

En el siguiente ejemplo una trabajadora de la modalidad al día cuenta una anécdota de este tipo:

Hoy hablé por teléfono con Melba Montaño. Me dijo que le estaba yendo mal porque no había trabajo. No se entendió con la señora de su último trabajo con la que había quedado de trabajar medio día. Dice que la señora es malgeniada, que le tiró un día la plata al suelo y eso ya no le gustó, me cuenta además otras cosas: "Ayer a otra muchacha que mandaron allá a lavar dijo que se había robado \$20.000, de un pantalón que estaba lavado. Eso fue una trampa que le puso. ¿Cómo dejó la plata ahí y luego si se acordó? Cuando a mí me pasa eso yo le digo: vea señora a mí no me ponga trampas. La muchacha decía que ahí no había ninguna plata y la señora que sí". (Notas de campo).

Sí, en ese momento el día de trabajo cuesta \$7.000, es muy probable que con esta disculpa no se le haya pagado nada a la empleada, o por lo menos ante la sospecha se pone en duda la honradez de la empleada y que la agencia tome como medida no volver a emplear a la mujer.

Pero aunque en la agencia pueden ser laxos respecto a las referencias para una oferta de empleo difícil de cubrir por tratarse de un salario muy bajo, cuando se trata de un cliente exigente que presumiblemente paga bien, las referencias si que son importantes como se ilustra en el siguiente párrafo:

Se ofrece un trabajo de niñera a una mujer blanca. Hay una candidata caucana de piel clara, pelo largo muy liso y rasgos indígenas. La secretaria le pregunta por sus referencias, ella le dice que no tiene porque estaba estudiando y no la recibían, que vino ahora que terminó el año. Ella estaba estudiando en la escuela nocturna. Es una mujer de unos diecinueve años. "No, entonces no, porque esta señora es muy exigente con las referencias".

Entrevistadora: ¿Y por qué no le presenta sus certificados de estudio que muestren que estaba estudiando?

Secretaria: No es que esa señora es muy fregada, es una señora de la familia Carvajal y se que no le va a gustar, es gente de mucho dinero. (Diario de campo, superservicio Mariela).

Se debe resaltar aquí que la familia Carvajal en Cali es una de las representantes de la burguesía tradicional, su consorcio de empresas controla, entre otros, la producción del sector de papelería y productos de oficina, así la sola mención de este apellido implica poder económico. En este caso ni siquiera se menciona el salario, pues será

un salario que ninguna mujer rechazaría, pues el trabajo de niñera es uno de los más valorados por los empleadores. Perderán la oportunidad de trabajo aquellas mujeres recién llegadas que no estén bien referenciadas con otros empleadores que sancionen su credibilidad. Desde otro ángulo, también aquí entran en juego las jerarquías raciales, vemos como el color de la piel también es un factor determinante, a las mujeres clasificadas racialmente como negras no les valdrá ni siquiera el mejor abanico de referencias. De todos modos, en los dos casos la agencia cobrará la misma cantidad de dinero por el servicio de intermediación, dado que se trata de un monto fijo que no está estipulado en función del salario ofrecido a la trabajadora.

El supuesto sobre el que se basa el funcionamiento de esta agencia bien podría expresarse de la siguiente manera: a la agencia acuden mujeres pobres, y en su mayoría negras, que aunque no nos consta, presumiblemente pueden ser delincuentes, por lo tanto debemos encontrar una estrategia para detectar cuáles sí, o cuales no son, o pueden llegar a delinquir, y en todo caso si no lo detectamos, debemos tenerlas muy bien registradas y controladas para no volverlas a admitir en el circuito de la agencia.

Caso N° 3

Surtiemleo: la propietaria de la agencia como garante de las trabajadoras de su lugar de origen

A continuación vamos a profundizar en el análisis del funcionamiento de otra agencia para presentar un último ejemplo de cómo se responde a la demanda de fiabilidad de los empleadores. Analicemos cual es la estrategia utilizada en la única agencia dirigida por una afrocolombiana que aún podía mantenerse en el negocio en 1998 con seis años de funcionamiento. En este caso, la táctica consiste en la combinación de la red del lugar de origen de la propietaria de la agencia con un detallado interrogatorio y rigurosa verificación de referencias para las aspirantes a empleo no pertenecientes a la red. Esto es lo que me decía la dueña de la agencia sobre sus métodos de selección:

Yo me doy cuenta cuando la gente miente o cuando tiene malas intenciones. Yo le pregunto a la persona, doy una vuelta y al rato le pregunto otra vez. Si la persona está mintiendo cae. Los sicólogos dicen que las personas que mienten bajan la mirada y eso no siempre es cierto. La gente no siempre agacha la mirada cuando está mintiendo. Yo he dicho mentiras mirando de frente para probarles lo contrario, yo digo mentiras pero para sacar verdades. A veces la gente se molesta porque yo le pregunto. Cuando yo insisto mucho a veces a la gente se le ponen a temblar las manos. Yo me doy cuenta cuando una persona me está mintiendo, pero yo no puedo revelarle el secreto. Yo no voy a revelarle el truco. A mí muchas veces han tratado de pasarme una cédula que no es, o dar referencias falsas de amigos de ellos. Vea yo he tenido ahí sentadas ladronas y yo percibo quienes son. Ellas vienen en grupo

o viene de a una. ¿Sabe cual es mi secreto? Lo que pasa es que cuando yo estuve estudiando yo vi mucha psicología y yo aplico eso. (Entrevista a la propietaria de la agencia Surtiempleos).

En este ejemplo la persona que habitualmente atiende la agencia es la propia dueña del negocio, es ella la que se encarga personalmente de hacer un minucioso interrogatorio.

A mí una persona me pregunta: ¿pero usted puede asegurarme que la empleada es honrada? Y yo le digo: Vea, señor o señora, eso es muy difícil de asegurar, yo lo único que le garantizo es que le mando una empleada que es localizable. Verifique usted mismo las referencias. Muchas señoras creen, o algunas señoras creen, porque no todas, que todo el que viene de Aguablanca³ es ladrón, mejor dicho que todo el que es pobre por ser pobre es ladrón. Eso no es así. Cuando una empleada sale robando de una casa yo llamo al sitio donde dieron las referencias y le digo, vea señora la persona que usted recomendó es así y así, para que ellos se den cuenta. A mí a veces me llaman las señoras a contarme que una empleada salió robándoles, entonces yo pregunto el nombre y anoto aquí, y lo tengo en cuenta. Entonces ellas vienen y yo les pregunto el nombre y ya me doy cuenta. Yo considero que una persona que se roba una aguja se puede pegar de cualquier cosa. Y el que ha robado no deja el vicio, eso de que dicen que se regeneraron, o que están yendo a tal iglesia, yo no creo en eso, alguna cosita les queda, algún vicio. (Entrevista a la propietaria de la agencia Surtiempleos).

Habíamos dicho que esta mujer combinaba la estrategia de usar las redes sociales de su sitio de origen para cubrir las ofertas de empleo, con la verificación rigurosa de las referencias de mujeres no pertenecientes a su núcleo de conocidas y amigas. Por lo tanto, cuando afirma que ella sólo garantiza a los empleadores que la empleada es localizable, en el sentido de verificar las referencias de sus antiguos empleadores o su dirección, quiere decir que efectivamente eso es lo que hace con las mujeres por fuera de su círculo. Dado que esta mujer es oriunda de la zona de los valles interandinos del Cauca, las mujeres negras del Litoral Pacífico están por fuera de su red. Por lo tanto, estas mujeres van a tener mucha más dificultad de encontrar empleo en esta agencia respecto a las mujeres norte caucanas. En el ejemplo que citaremos más adelante del interrogatorio y posible oferta de trabajo a una mujer se expone con más detalle este procedimiento diferencial.

Yo no leo las ofertas de trabajo porque las señoras me dicen como las quieren ellas

³ Aguablanca es una amplia zona de bajos ingresos al oriente de la ciudad en la que se concentra el mayor número de población afrocolombiana, existen visiones estereotipadas sobre la delincuencia y violencia cotidiana en el resto de la ciudad sobre este sector de la ciudad.

me especifican, entonces yo sé con qué característica quiere a una persona. No me gusta leer por qué yo no le puedo decir a la persona vea usted no porque la señora no la quiere morena o gorda, o quiere que sea blanca. Porque eso es para crear problemas, las personas se van a sentir mal. A mí muchas veces me dicen que yo sólo coloco a mis primas o que yo sólo coloco las que son blancas. (Entrevista a la propietaria de la agencia Surtiempleos).

Puesto que su estrategia de funcionamiento está basada en un tratamiento diferencial para las mujeres, según pertenezcan o no a su red de origen, no puede ofrecer por igual los trabajos a todas las mujeres, por eso, en esta agencia no se leen las ofertas en voz alta como en otras agencias para que las propias mujeres muestren o no su interés. Ella misma reconoce que algunas mujeres piensan que sólo coloca a sus primas, es decir, a su familia extensa, a las mujeres de su aldea.

No obstante, de acuerdo con lo manifestado por la dueña de la agencia, otra vez aquí hay un mecanismo de control arbitrario, si la empleadora llama para acusar a una empleada, ella no sólo lo registra por escrito sino que va un poco más lejos que en el caso anterior, llama a los antiguos patronos de la empleada para informarles y así impedir que la mujer pueda utilizar esa referencia en un futuro. Es muy probable que la actuación también en este caso sea diferencial, pues es bastante probable que para las mujeres relacionadas con su red de parentesco o paisanaje baste con la sanción impuesta por las normas de la comunidad de origen, y sea allí donde se dirima el conflicto, y no de cara a los empleadores.

Como se expuso antes, esta mujer es una especie de mediadora interracial entre su lugar de origen y la población blanca mestiza de Cali con todas las contradicciones que conlleva. Su condición de mujer negra le obliga a demostrar, mucho más que cualquiera de los demás dueños de las agencias, la fiabilidad de sus candidatas a empleo sin cometer el más mínimo error. Si fuera una simple empleada de la agencia por debajo de otra mujer clasificada como blanca o mestiza no tendría tanto rechazo, puesto que ocuparía el lugar de inferioridad en la escala de prestigio que le corresponde, de acuerdo a su apariencia física con marcados rasgos de África occidental.

Hay un montón de agencias piratas. En el parque Panamericano hay como tres, en la Terminal hay una, y me dijeron que el otro día había salido una agencia ambulante, que apareció un aviso por el periódico y que ellos llamaban y les salía un computador. También me contaron que habían unos de una agencia que anuncian que buscaban personas que tuvieran casa propia para emplearlas. Pero que tuviera su casa propia. La gente cree que porque en una agencia tienen un computador que por eso la empleada les va a salir mejor. Y de esos sitios es donde primero salen robando. Porque ellos por coger la plata muchas veces colocan a las empleadas sin documentos, sin referencia. Yo no, a mí me dicen "Vea, pero a mí en tal agencia me recibían sin cédula". Yo les digo: "Pues si la reciben así entonces porque no va para allá". Yo no coloco a nadie

si no me da su referencia personal. A muchas personas no les gusta dar referencias de familiares, claro porque son amigos de lo ajeno y no quieren comprometer su familia en eso. Uno no puede ser ambicioso. Por colocar una persona uno no puede dejarla pasar sin papeles. Las referencias laborales a veces no son tan importantes, porque la persona en alguna parte tiene que aprender, y si no tiene experiencia pues como va a tener referencias de trabajo. Pero sí debe tener su cédula y su referencia personal. (Entrevista a la propietaria de la agencia Surtiempleos).

Evidentemente sobrevivir en un mercado tan competitivo (Véase al respecto el capítulo VIII) es difícil para una agencia dirigida por una mujer afrocolombiana, por eso ella hace énfasis en el tema de la rigurosidad en la exigencia de documentos de identidad y las referencias laborales o personales. No basta la tecnología para garantizar la honradez de una persona, un ordenador no hace la diferencia, tienen más peso los lazos familiares y su puesta en juego. Desde otro ángulo también se podría decir que, en cierto sentido ella hace parte, como una persona que ejerce liderazgo, de una estrategia para restablecer los lazos rotos con los empleadores, que permite situar a las mujeres negras de su aldea y las zonas aledañas en el mercado de trabajo. Esté ultimo aspecto será analizado con más detalle en el siguiente numeral.

Veamos el ejemplo de un interrogatorio de Rosalba la dueña de la agencia Surtiempleos, la interrogada es una mujer no perteneciente a su círculo de allegadas:

- R: (Dirigiéndose a mujer de apellido Playonero). ¿Cuántos años tiene usted?
- P: Treinta y dos
- R: ¿Seguro? ¿No tiene más?
- P: Vea aquí traigo la cédula, para que le voy a mentir. (Rebusca entre sus papeles y encuentra una cédula de las nuevas). Se me había perdido, el duplicado me costó como \$18.000, la pedí hace seis meses y apenas me la entregaron hace ocho días.
- R: Pero aquí dice que fue expedida en 1985.
- P: Pues claro, la primera, no ve que este es mi duplicado.
- R: Ah ya. Ve, y que apellido tan raro. Este apellido yo nunca lo había oído.
- (P. se ríe con frecuencia. Dice que todo el mundo duda de su edad, siempre le ponen más años porque ella es muy alta y acuerpada).

Aquí tenemos la aplicación de las técnicas de Rosalba, en la entrevista, pone en duda la edad de la trabajadora, y averigua los datos respecto a la reexpedición del documento de identidad. Veamos cómo continúa el interrogatorio.

R. empieza a preguntarle los datos a P., las referencias y los teléfonos:

- P: Yo trabajé con los dueños de Faride.
- R: ¿Como es el nombre de la señora?
- P: Doña Faride Haaz.
- R: ¿Cómo? (P. repite y se lo deletrea).
- E: ¿De dónde es ese apellido?
- P: Ellos son árabes.

- R: ¿Es verdad que ellos comen carne cruda?
- P: No, doña Faride no, ella comía cosas común y corriente. Al que le gustaban esas comidas es al papá de ella, él si es árabe.
- R: Ellos preparan una carne cruda molida bien menudita y a eso le echan pimienta, condimentos, eso lo mezclan bien y se lo comen así. Ellos también preparan una cosa con garbanzos, a ellos les gusta mucho el garbanzo.
- P: Ah, sí (dice el nombre del plato) yo sé cómo se prepara eso, yo aprendí a cocinar esas cosas.
- R: ¿Y después de trabajar donde ella donde trabajó?
- P: Después trabajé con el hijo de ella.
- R: Pero ¿usted salió bien de allá?
- P: Sí, claro, y si no ¿cómo había ido a trabajar con el hijo de ella?

Lo que sigue es la comprobación de las referencias laborales y familiares, todas las presentes nos enteramos tanto de las respuestas a la entrevista, como de la comunicación telefónica con la casa de su antiguo trabajo y con un familiar de la mujer:

Un rato después R. empieza a llamar a los números que le dio P., en uno de ellos P. alcanza a darse cuenta, según deduzco después, que la que contestó era una familiar de Iscuandé⁴ que estaba de casualidad de vacaciones en Cali y no su hermano a quien ella quería que le preguntara. Todas veíamos como P. le hacía señas a R. para que no preguntara más. Cuando R. colgó:

- R: ¿Y quién la manda a pelear con ella?
- P: No, yo no estoy peleada con ella, lo que pasa es que no quiero que se de cuenta que estoy buscando trabajo.
- R: ¿Y por qué no? Peor fuera que usted estuviera robando, o estuviera haciendo otro tipo de trabajos. ¿Por qué le da vergüenza?
- P: Ay no, eso es muy maluco que la gente se de cuenta que uno está sin trabajo.
- L (Otra empleada doméstica presente): Ay si, a mí tampoco me gusta que mi familia se de cuenta cuando estoy sin trabajo. Eso es mejor que nadie se de cuenta. Eso es no más para criticarlo a uno.

Lógicamente, Rosalba no tuvo ningún cuidado para preservar la intimidad de la mujer entrevistada, ni respecto a las mujeres presentes en la agencia, ni respecto a los sitios donde llamó, pues no habló con las personas propuestas por la mujer aspirante al empleo. Rosalba habla con una familiar de P. con la que probablemente ésta no tiene buena relación, y no le interesa que sepa que está desempleada. Pero R. no ha tenido ningún inconveniente en hacérselo saber.

R. siguió indagando por teléfono. P. le había pasado una tarjeta de los almacenes Faride que es una marca de ropa de moda muy conocida en la ciudad, allí estaban los teléfonos de todas las sucursales del almacén en todo el país y en Cali.

⁴ Municipio del Litoral Pacífico nariñense.

- R: No, a ese no, ese es de Medellín.
 - P: Ah, los de acá. No pues llame a cualquiera, en cualquiera le dan razón de ella.
 - R: Pero ¿en cuál cree usted que se encuentra ella ahora?
- R. llama y luego dice: Doña Faride no está, ella está fuera del país.
- Vuelve a sonar el teléfono y R. contesta:
- R: ¿Usted conoce a Aidé?
 - P: Sí, yo la conozco
 - R: ¿Sí la conoce?
 - P: Bueno yo personalmente no la conozco, he hablado con ella por teléfono muchas veces porque ella fue la que quedó empleada allá donde Doña Faride, entonces cuando yo llamaba allá me contestaba ella. Yo no la alcancé a conocer. ¿Pero que le está diciendo ella de mí?
 - R: No nada, lo que pasa es que ella me reconoció la voz y pensó que Doña Faride me había llamado a mí para buscar otra empleada. Entonces apenas colgué ella me llamó a mí. Deme el teléfono de su último trabajo.
 - P: Es XXX pero mejor no llame allá.
 - R: Y porque no, ¿usted salió mal de allá?
 - P: No, no salí mal de allá, pero mejor no.
 - R: ¿Y que fue lo que pasó con ella, porque se salió de allá?
 - P: Lo que pasa es que a mí se me dañó una camisa del marido cuando estaba aplanchando y esa señora empezó a tratarme de atrevida, me dijo que era que yo la iba a tirar a la basura. Si hubiera sido así entonces yo no se la hubiera mostrado. Yo me enojé y por eso me salí. Ella después hasta me rogó que me quedara, pero a mí no me gustó eso, me trató de atrevida. Ella ese día estaba de mal genio, eso era todo. Yo al final no salí mal de allá.

En esta última parte de la conversación R. habla con la persona que reemplazó a P. en su penúltimo trabajo, y que se deduce fue colocada allí por R. porque la conoce y en cuanto ella cuelga le devuelve la llamada. La mujer está cada vez más nerviosa porque supone que quien la ha reemplazado tiene acceso a información sobre ella y le ha contado a Rosalba, a ella sólo le interesaba que hablarla con su jefa y no con su sustituta. El método resulta eficaz porque la mujer termina confesando como una niña pequeña la falta que determinó la salida de su último trabajo y que, de alguna manera, ha estropeado sus buenas referencias con familias de muy altos ingresos.

Se utiliza aquí un calificativo muy común en este ambiente: el atrevimiento. Como vimos en el capítulo VII (Numeral 3 sobre lecciones de comportamiento en el trabajo), el atrevimiento es el antónimo de comedimiento, la virtud que se pide a la empleada doméstica y a las niñas en el modelo tradicional de familia. Las empleadas consideran un insulto este término. Se considera que la persona atrevida tiene una actitud desafiante y no guarda el respeto o la cortesía debida respeto al patrón. En este caso, la mujer

considera que actuó correctamente porque ella de buena fe mostró su fallo, desde su punto de vista, su jefa es injusta al acusarla de pretender ocultar las evidencias después de ser ella misma la que ha tomado la iniciativa y reconocer de antemano su error. La reacción de la empleadora resulta desmesurada, sobre todo en el caso que nos ocupa, porque la familia en cuestión es dueña de la fábrica de una conocida marca de ropa y propietaria de una cadena de tiendas a nivel nacional. Que se estropee una prenda de ropa de uno de los miembros de la familia, puede proporcionar un pequeño disgusto, pero desde luego no ocasiona una gran pérdida material respecto al patrimonio que posee esta familia.

Veamos el desenlace y las opiniones de P. sobre lo que le ofrece R.:

R. después de asegurarse de las referencias de P. dijo que entonces le iba a dar un trabajo que estaba bien pagado en determinado sitio y empezó a llamar a la señora. Luego P. en voz baja nos comentaba que R. ya había hablado con la señora, pero decía que no estaba. P. desconfiaba de R., daba a entender que R. se había arrepentido de darle ese trabajo y por eso le sacaba esa evasiva. Por este comentario caí en cuenta que R. es discrecional al asignar los trabajos. Ella recibe las llamadas de las posibles empleadoras, anota en su cuaderno y no dice nada. En algunas ocasiones pregunta mientras le están haciendo una llamada. Pero lo corriente es que a lo largo de la tarde ella va ofreciendo trabajos a determinadas mujeres según va estudiando y verificando las referencias, según les pregunta y escucha sus respuestas. A diferencia, por ejemplo, de Super Servicio Mariela donde la secretaria leía la oferta en cuanto la llamaban y todas escuchaban.

Más allá de la transparencia con la que R. asigna los trabajos en la bolsa de empleo, se puede ver en este caso, que se establece un control social respecto al comportamiento de las empleadas, derivado del conocimiento de las familias empleadoras y de las empleadas a través del servicio de intermediación laboral prestado a lo largo del tiempo. Esta nueva forma de control social, que se aplica de forma similar en las demás agencias, se analizará en el siguiente numeral. La dueña de la agencia utiliza hábilmente la posible rivalidad entre las dos trabajadoras, la que sirvió de reemplazo y la que pide las referencias, para obtener información clave. Ahora veamos cuando la candidata es una familiar de la dueña de la agencia, Rosalba muestra las posibles candidatas a la oferta de trabajo de una ejecutiva de mediana edad que busca a una mujer mayor y responsable que se pueda hacer con una casa grande e hijos adolescentes:

-R: Gladis, Gladis, necesito que esté aquí adelante. Vea, están ella, ella y ella (señalando las mujeres que están sentadas), ella pero todavía no está lista (señala a la mujer mestiza más joven). Y también está ella (señala a G. que se acerca), que es una persona conocida. Como trabaje no le puedo decir, pero es una persona de confianza, ella es del mismo lugar que soy yo, de La Balsa.

-L (Empleadora): ¿Y cuántos años lleva trabajando? ¿En qué partes ha trabajado?

-R: No, ella es experimentada. Yo la recomiendo, ella es mi tía.

-L: Entonces cuando tenga algún problema la busco a usted.

Esta referencia familiar ya es suficiente, puesto que la empleadora no pregunta más acerca de la experiencia de la mujer, le explica directamente las condiciones de trabajo de su casa.

- L: Yo necesito una persona que se organice, que planifique cada día lo que va a hacer, un día limpие esto, otro día lo otro, que programemos lo que se va a cocinar, hacemos un menú para saber que se cocina el lunes, el martes [...] y así. Que usted el jueves no me diga “vea que se acabó la leche” (lo dice con gesto de desconsuelo). Todo tenerlo organizado.

-G: ¿Y la casa es muy grande?

-L: Vea ahora vivimos en apartamento, pero nos vamos a pasar a una casa, la casa tiene cuatro habitaciones, garaje, cocina, patio, todo lo que tiene una casa.

-R: ¿Y es en conjunto cerrado?

-L: Sí

-R: Porque en conjunto cerrado las casas son más pequeñas.

-G: ¿Y cuanto paga usted?

-L: ¿Cuanto pide usted?

No alcanzo a escuchar lo que pide G. pero L. le contesta:

-L: Vea yo \$200.000 no puedo pagarle, hasta \$150.000 puedo. Las salidas son cada quince días, se puede ir el sábado después de almuerzo, por ahí tipo tres de la tarde, para volver el domingo, y cada quince días salir el domingo después de almuerzo para volver el domingo. ¿Usted tiene hijos?

-G: Sí, pero ya están grandes. ¿Pero no puedo volver el lunes?

-L: (Se queda pensando) Vea yo hasta dos lunes al mes me puedo comprometer a despachar el desayuno, para que usted cuando salga el domingo pueda volver el lunes.

-R: ¿Y por que más bien no regresa el lunes cuando sale sábado?

-L: ¿Y ella para donde se va cuando sale el domingo?

-R: Ella se puede ir para donde el hijo que vive aquí.

-L: Ah, bueno.

-R: Gladis usted puede ir cada quince días a La Balsa, se va el sábado en la mañana y vuelve el lunes en la mañana. Usted no tiene la necesidad de ir cada ocho días, por que prácticamente no tiene hijos por que ellos ya tienen obligación, y que yo sepa usted no tiene marido.

-L: El día que sale sábado ella sale después de almuerzo, el domingo me deja el almuerzo hecho y se puede ir. Si lo hace a las nueve, a las nueve se va, si lo hace a las diez, a las diez se va, si lo hace a las tres de la tarde a esa hora se va, si no lo hace no se puede ir.

-G: ¿Y donde vive usted?

-L: Ahora vivo por el Ley⁵ de la (avenida) Roosevelt en un apartamento, pero nos vamos a pasar por La Riverita, eso queda yendo para la Buitrera. Yo puedo ir a

dejarla en el carro y ir a recogerla, aunque eso es cerca, es a cuatro cuadras detrás de Holguines⁶, puede salir caminando. ¿Y cuándo puede usted internarse para que probemos? Yo la necesito mañana mismo. Ahora mi marido está de viaje y mi hijo, mientras ellos no están yo puedo defenderme, pero ellos llegan mañana. Ahora estoy volada del trabajo.

R: Ella está lista para internarse hoy mismo, tiene la maleta aquí.

L: Entonces yo vengo por ella apenas salga de trabajar. ¿A qué horas cierra usted?

R: A las seis de la tarde.

L: Yo puedo venir por ahí a las seis y cuarto.

En este caso Rosalba negocia con la empleadora para que las salidas se acoplen mejor a las necesidades de su tía, e incide en que la mujer ceda a que un lunes cada quince días acepte que la mujer llegue más tarde. Puesto que conoce en detalle el modo de vida y los intereses de su tía, y tiene mejor capacidad negociadora que ésta, logra mejorar un poco las condiciones propuestas por el ama de casa. Pero veamos lo que sucede después de que la mujer que ofrece el trabajo se va:

Advertencias a Gladis sobre la puntualidad

Después de que L. se va, R. llama a G. y le dice:

-R: Vea, Gladis, yo ya le he dicho a usted que trabajar en una casa de familia es como cualquier trabajo, usted tiene que ser cumplida con sus llegadas. Porque yo el otro día que estaba usted trabajando con doña Cristina la vi por aquí un lunes a las tres de la tarde, usted tiene que llegar a la hora. Yo me di cuenta que doña Cristina la retiró por que usted no le cumplía con las llegadas, que una vez le hizo el reclamo a usted de por qué llegaba tan tarde y usted le contestó que no tenía carro como ella.

-G: No, yo le dije que eso quedaba muy lejos.

-R: No, no importa, usted no puede contestarle así. Usted tiene que llegar a tiempo, este es un trabajo como cualquier otro.

G: Es que esos buses se demoran, además yo me quedaba hasta las once y le tenía todo listo.

R: Usted no tiene que ver con eso. De modo que en una empresa aunque sea Colgate usted no puede llegar a las diez y decirle al jefe, no es que yo me quedo hasta las diez de la noche trabajando. No ellos no aceptan eso. Por eso yo me metí en la conversación, por que yo se que a usted le gusta ir cada quince días a La Balsa, por eso me metí para que pudiera volver el lunes, pero usted tiene que ser cumplida con la llegada.

-D: No ve que yo el otro día tenía que venir a trabajar el domingo y como era el día de la madre había poquitos buses. Me tuve que venir en el último y llegué aquí a las

⁵ La empleadora se refiere a uno de los supermercados de cadena de almacenes “Ley”, muy conocida en la ciudad.

⁶ Está haciendo referencia a un exclusivo centro comercial situado en el sur de la ciudad, el “Holguines Trade Center”, inaugurado en los años noventa.

diez de la noche. Pero yo sabía que tenía que estar aquí el domingo. Yo nunca había venido a esa hora.

Rosalba sabe que su tía tiene defectos y que perdió su último trabajo por llegar mucho después de la hora convenida. Sin embargo, esto no se lo ha advertido a la empleadora, ni tampoco se le ha ofrecido la oportunidad de verificar las referencias laborales de su tía. La tía de R. se queja de que trabajaba hasta altas horas de la noche en el último trabajo, es decir, que su empleadora abusaba en los horarios, por eso ella se tomó la libertad de llegar tarde. Por lo tanto, se trataba de una forma de resistencia por parte de esta trabajadora frente a la arbitrariedad de los horarios, un pulso en que la parte más débil salió perdiendo porque quien decide es el empleador. El contra argumento de R., por cierto, muy poco creíble es que se trata de un trabajo como otro cualquiera y ella debe llegar a tiempo a su trabajo.

2. LA SUSTITUCIÓN DE LAS REDES SOCIALES POR PARTE DE LAS AGENCIAS

En la bibliografía revisada sobre servicio doméstico en Colombia de los años setenta y ochenta se hace referencia a la forma de obtener el primer empleo y los sucesivos a través de la relación con las empleadoras. El primer empleo se solía obtener por la visita de las amas de casa a las aldeas de las zonas rurales cercanas a las grandes ciudades. Los sucesivos empleos eran obtenidos a través de recomendaciones de anteriores patronas, o jefas de otras empleadas domésticas. La descripción hecha para el Bogotá de los años setenta también era válida para Cali en la misma época:

Es curioso notar también, como “un producto” de similar fábrica a uno que ya demostró ser bueno tiene una publicidad tremenda dentro de los buenos consumidores: Después que la muchacha del servicio “ha tenido éxito” en un hogar de trabajo sus familiares y compañeras, y ella misma posteriormente, se valorizan para ser “recomendadas por la señora” y trabajar en el hogar de la amiga de esa otra señora [...] Además si “el producto” es bueno, puede hacerle por sí solo propaganda a sus “productos” colegas. La recomendación de una muchacha “responsable” vale tanto como la de una señora de hogar. (Díaz-Granados, 1974: 196).

En los años setenta ya se hacía referencia a la existencia de agencias privadas de empleo doméstico en Bogotá, pero con una importancia marginal en el funcionamiento del mercado de trabajo. En el caso de Medellín, Peter Wade (1997) también hacía referencia a estos establecimientos, pero al parecer tampoco eran muy frecuentados por las mujeres afrocolombianas, objeto de su investigación. Como se señaló en el capítulo anterior, para este investigador cada relación criada-señora es un punto de articulación de las redes formadas entre empleadas domésticas y patronas en el interés

común del empleo.

No obstante, lo encontrado en este trabajo, para el caso de Cali en el segundo quinquenio de los años noventa, muestra que estos ejes de articulación de las redes sociales, que vinculan a grupos sociales pertenecientes a clases sociales distintas, se han debilitado. La crisis económica de la última década, que ha reducido los ingresos de todos los sectores, incluida la clase media urbana, ha profundizado el proceso de inserción laboral de las mujeres de este sector y obligado a incorporarse al sector informal a las mujeres de más bajos ingresos. Tal reducción en los ingresos de todos los sectores ha llevado a hacer aún más precarios los empleos informales, y entre ellos especialmente el servicio doméstico.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo en el servicio doméstico son cada vez más desfavorables, lo que implica cada vez una mayor rotación en el empleo, y una relación con el empleador más superficial, debido entre otras cosas, a que la empleada no permanece suficiente tiempo en el puesto de trabajo para fortalecer los lazos de confianza con el empleador de cara a ofertas de empleo en la red familiar del empleador o a futuras ofertas de empleo en caso de terminar la relación contractual. El deterioro de la situación socioeconómica en la ciudad ha llevado en unos casos a que el empleador, debido a la reducción en el presupuesto familiar, se vea obligado a despedir a la empleada fija para reemplazarla por una trabajadora externa por días o por horas, en otros, la propia empleada se retira del trabajo debido a la insatisfacción con los arreglos, cada vez peores.

Por otro lado, es muy posible también que la antigua costumbre de muchas amas de casa de Cali de ir a buscar empleada a las aldeas del entorno rural a la ciudad también se esté perdiendo debido a la agudización de la guerra interna de Colombia. El clima de violencia e inseguridad, que paulatinamente se ha ido acercando al entorno inmediato de Cali y de otras grandes ciudades, limita la movilidad de muchas personas. Respecto a las inmigrantes del Litoral Pacífico la distancia que hay entre los sitios de origen y la ciudad ha imposibilitado este tipo de prácticas por parte de los empleadores, salvo para aquellos con algún lazo familiar o de otro tipo que le obligue a mantener contacto con estas localidades, como se expuso en el capítulo anterior.

También hay otro aspecto muy importante respecto a la relación empleada-patrona que está cambiando, anteriormente las mujeres de clase media y alta que contrataban empleadas domésticas seguían permaneciendo en el domicilio como amas de casa cuya tarea era dirigir el trabajo de éstas. En esta época un gran número de ellas sale a trabajar fuera y no pueden dedicar mucho tiempo a buscar una empleada a través de sus relaciones personales como lo hacían hace unas décadas, por lo que prefieren delegar esta tarea en una agencia. Las jefas de hoy en día tampoco tienen tiempo para entrenar a las empleadas domésticas sobre sus funciones. En este sentido, la relación con los

empleadores también se debilita por que cada vez hay menos tiempo de contacto entre la empleadora y la trabajadora.

El carácter cada vez más fugaz de la relación laboral va suprimiendo gradualmente aquellos deberes basados en las relaciones familiares que se desprendían de la relación paternalista tradicional patrón-empleada doméstica. Algunas de las funciones que cumplían las redes familiares entre clases sociales distintas han sido sustituidas gradualmente por las agencias de empleo. Así, las agencias se convierten en un mecanismo muy utilizado por las empleadas domésticas dado el rompimiento de la red que se produce con los empleadores, y también por su insatisfacción con los bajos salarios y las peores condiciones laborales que las empujaría también a cambiar con frecuencia de trabajo. La antigua relación de tipo clientela entre familias de distinta clase social es sustituida por la relación entre la empleada doméstica y el personal que atiende las agencias de empleo, como ampliaremos más adelante. El debilitamiento de las redes sociales que vinculaban a personas pertenecientes a distintas clases sociales y permitían un conocimiento mutuo que contrarrestaba las visiones estereotipadas, trajo consigo además una agudización de la discriminación racial y contribuyó a profundizar la dualización de la sociedad en Cali.

Analicemos con más detenimiento las consecuencias de la inestabilidad en el empleo del servicio doméstico. La queja recurrente en todas las agencias, por parte del personal administrativo que atendían las ofertas, era lo poco que duraban las mujeres en los empleos. La siguiente opinión es representativa del panorama en las agencias:

- ¿Ustedes le hacen recomendaciones a ellas? ¿Qué les recomiendan?

Sí, uno les recomienda mucho pero ellas no, no les interesa, ellas no van sino por lo de ellas. Uno dice “vea pórtese bien” [...] Por ejemplo, hay niñas que no, que han durado por decir algo, dos años en una misma parte. Entonces uno llega y las ubica, claro si traen una trayectoria de dos años, uno dice debe ser buena si duró dos años. Pero las manda uno pa’ otra parte, no duran sino tres días. La manda uno para la otra parte, que ocho y donde más duran son diez días y vuelven, y vuelven, y vuelven. Entonces a mí ya me da jartera, yo las coloco una, dos, hasta tres veces, y mucho si es muy buena, si pienso que es muy buena pues con las referencias. Pero ya la cosa con la inestabilidad no, porque ya hasta pena, empezando porque la señora que se la va a llevar siempre confirma referencias, y uno debe de darle los teléfonos para que ella misma hable directamente con la patrona. Entonces ya hay señoras que dicen “no por favor dígale a esa muchachita que por favor ya se consiga otra persona que la recomiende, yo ya estoy cansada. ¿Qué pasa con ella que no consigue trabajo?”.

Esta situación implica un mayor trabajo para la persona que atiende la agencia, puesto que si no ha pasado el periodo de “garantía” debe buscar en muy corto tiempo una nueva candidata al trabajo y una nueva oferta de trabajo para la propia empleada,

si consideran que no ha cometido ninguna falta.

La respuesta por parte de las agencias es la coacción sutil o explícita a las mujeres para que acepten condiciones de trabajo cada vez peores. Por ejemplo, la amenaza, de descontar del sueldo de la empleada el valor pagado por el ama de casa a la agencia si esta se marcha del trabajo. (Ver capítulo VIII).

También hay otras formas de ejercer presión sobre las mujeres para que acepten los trabajos aunque éstos no cumplan sus expectativas, veamos el siguiente:

Los avisos que hay son los siguientes: al frente el aviso para llamar en caso de irregularidad, junto al escritorio “Favor hablar en voz baja” y la tabla de sueldos, en la pared izquierda: “Empleada interna que esté más de dos (2) días sin empleo no se contrata”. Me extrañó mucho este aviso y pregunté la razón, me dijo la persona que estaba encargada del teléfono que la razón era que se trataba de mujeres que ponían muchas condiciones, entonces como eran tan exigentes no se les buscaba trabajo. (Diario de campo, agencia Multiempleos).

La opinión del dueño de esta agencia no deja lugar a dudas de cual es el objetivo fundamental de la agencia:

A mí me gustaría darle un seguro a las señoras, asegurarles empleada permanente para que no sufran tanto. A mí me da pesar de las señoras porque estas mujeres son muy irresponsables. Son mujeres que no obedecen, que les tratan mal a los hijos, que no cumplen con el horario. Un matrimonio hoy en día en el que tienen que trabajar los dos, porque ya no es como antes, hoy en día tienen que salir los dos a trabajar, generalmente, tienen hijos y confían en la empleada para salir a trabajar, y resulta que estas mujeres no cumplen. Se van un sábado para volver el domingo y regresan el lunes a medio día.

Por supuesto que, ante estas posturas extremas, las mujeres manifiestan su total rechazo, incluso varias mujeres entrevistadas en otras agencias se negaban a usar los servicios de ésta por la mala imagen que tenían de ella:

Una de las mujeres me contó que había un sitio peor que ese donde un señor don Carlos que las obligaba a pagar los \$1.000,00 el día que no iban para mantenerlas en la lista de inscritas, “como le parece que si uno no podía ir, porque se le enfermaba un hijo, o porque tenía algún problema en la casa, o no quería, tenía que pagarle a ese señor. Eso queda enseguida de Tamales y Tamales”. (Diario de campo, Superservicio Mariela).

Como expuse antes, con el funcionamiento de las agencias se establece un nodo de una nueva red, el que se constituye entre el personal de las agencias (dueñas, secretarias, ayudantes, mensajeros) y las empleadas domésticas que a lo largo del tiempo utilizan los servicios de una misma agencia y se convierten en empleadas de confianza de la misma. Así la agencia es el nuevo nexo entre grupos sociales separados por diferencias de clase o raciales. Con la interacción que establecen las agencias de empleo doméstico

se crean además nuevas formas de contacto que sustituyen a las antiguas relaciones personales directas, como las que se crean entre el personal de las agencias y las amas de casa, y las creadas entre las propias agencias.

En las entrevistas realizadas en Tumaco, las mujeres ya hacen referencia al uso de las agencias en la primera mitad de la década de los setenta. En el siguiente ejemplo, que ocurre aproximadamente en 1974, la mujer, empleada interna, quiere buscar un trabajo en mejores condiciones y por primera vez conoce una agencia:

Pero ya yo me [...], ya no quise llegar más ahí, sino que llegué a otra casa de unos barranquilleros que también eran más buenos conmigo, bien buenos. O sea, que yo dije: yo ya no quiero más estar allá, esas salidas son muy lejanas, yo ya tenía amiguitos, amigas, pues ya uno, y salía pues cada quince días. Ay, yo voy a cambiar de trabajo, y entonces ya me fui a donde una señora que se llama Leticia que vive al frente del estadio, que ella colocaba muchachas, uno llegaba y ella ahí mismo llamaba a las casas, o sea, a ella la llamaban para que buscara muchachas, pero conocidas. Y yo ya me hice con una amiga que ella la conocía, y un día fuimos p'allá y eso fua en rapidez que consiguió. Y me mandó donde unos barranquilleros, pero que queridos también. Ahí ya me pagaban más, y la señora más buena, el señor, muy buenos. Que yo estuve en esa casa más de tres años. Ahí si empecé a conseguir noviecito, las amiguitas, y a salir a bailar, que vamos para tal parte, bueno vamos. (Entrevistada de Tumaco, zona de la carretera a Pasto).

Se puede ver en la cita como la mujer obtiene rápidamente un empleo gracias a una relación empleada-dueña de agencia y no a través de una relación empleada doméstica-patrona. La mujer explica que a la dueña de la agencia la llamaban para que buscara muchachas “conocidas”, ella adquiere esta cualidad debido a que conoce otra empleada doméstica que ya había utilizado los servicios de la agencia. En cierto sentido, la agencia permite a la empleada romper su situación de aislamiento y falta de información respecto a las condiciones que imperan en el servicio doméstico.

Vamos a analizar otra cita en la que podemos ver como funciona la relación empleada-personal de las agencias y la importancia que adquiere, así como las relaciones que se establecen en la agencia entre las empleadas:

Cuando era más tarde vinieron dos mujeres negras jóvenes. Venían de la sede central de hablar con el dueño de la agencia (don Carlos). Una de ellas (Ana) estaba intentando buscarle trabajo a la otra, esta última (Blanca) había trabajado en el barrio Obrero, llevaba en ese sitio casi un año, pero sólo traía la cédula y no trajo referencias. Ellas eran primas entre sí. Ana venía a recomendarla porque ya había estado trabajando en varios sitios recomendada por la agencia y tenía buenas referencias. Blanca había sido recomendada para su primer trabajo por su prima Ana. Esta era una mujer joven de rasgos africanos, y acento de la costa. Blanca parecía más joven que su prima. Ana actualmente está trabajando en una fábrica de empanadas y nos contó que ella en pocas oportunidades había trabajado en casa de familia, que había trabajado en

restaurantes y tenía referencias de esos sitios. Ana intentó colocar a Blanca en el sitio de las empanadas pero ella no pudo aprender a hacerlas.

La mujer negra que estaba esperando en la agencia para trabajar desde las 2p.m. (Zulma) se interesó en lo que contaba y le preguntó la dirección. Ana le dió su nombre y el teléfono de la empresa para que ella fuera el lunes. Zulma le contó que tenía un bebé de siete meses y que por eso no quería internarse, entonces Ana se interesó más en ayudarla y se ofreció a recomendarla. Le dijo que no se internara, que el niño estaba muy pequeño. Zulma dijo que quería que el niño al menos la vierá, también le contó que vivía en Florida⁷, pero podía venir a vivir en Cali en casa de una tía del barrio Alfonso López si le resultaba trabajo.

A: Yo la primera vez a ella (Blanca) la vine a recomendar, porque es que cuando uno viene de allá (Tumaco) uno es muy bobito, pero hable usted (dirigiéndose a la prima).

B: Yo vengo el lunes y le traigo los documentos.

G: Pero si ella ya tiene una referencia de trabajo ¿para qué va a usar la suya?

A: Es que a mí ya me conoce don Carlos, porque aquí ya me han colocado varias veces, Lucelly, la que atendía antes aquí, me colocó.

G.: Sí, pero ella ya no está, si ella estuviera la colocaría a su prima porque la conoce a usted [Lucelly estuvo trabajando como secretaria cuatro años en la agencia] Pero yo no puedo arriesgarme.

A: Yo vine con ella aquí y la recomendé, y por eso estuve trabajando en el barrio Obrero, luego se quedó sin trabajo y cuando la encontré otra vez la llevé a la empresa donde yo trabajo, pero no aprendió. (Diario de campo, Multiempleos).

En el ejemplo que acabamos de ver, se puede analizar como se establece una relación personal basada en la confianza entre la persona que atiende la agencia y las mujeres que buscan trabajo. Cuando éstas son conocidas en la agencia porque se les ha buscado trabajo en varias oportunidades y han tenido un buen desempeño, se convierten en núcleo de una posible red para sus familiares o amigas. En este ejemplo, la mujer que acude viene a recomendar a su prima a la agencia basada en la relación que ya tenía establecida con la secretaria de la agencia. Como en ese momento ya había cambiado la secretaria, esta se niega a aceptar esa referencia familiar porque ella no conoce a la mujer. Lo paradójico de la situación es que estas relaciones se siguen basando en la confianza personal y el hecho que haya cambiado la secretaria de la agencia rompe el vínculo que ya tenía establecido la primera mujer con la agencia.

De otro lado, las agencias, por encima de su funcionamiento convencional, se convierten también en un sitio de intercambio y ayuda mutua entre las propias mujeres. En este caso, la mujer que llega a buscar trabajo a su prima da información sobre un trabajo distinto al servicio doméstico que es escuchada por otra mujer que se interesa. Luego se establece un diálogo entre las dos mujeres aunque no se conocían de ante-

⁷ Municipio cercano a Cali.

mano, ésta le da el teléfono y se ofrece a servir como intermediaria para presentarla en la empresa que trabaja. No obstante, el carácter represivo y de control de las agencias, éste se constituye en un lugar de encuentro y de intercambio de información útil a las mujeres, que por encima de todo establecen lazos de solidaridad entre ellas. Así, un mecanismo que propicia arreglos desfavorables para las mujeres también se convierte en un recurso para la resistencia.

La duración e importancia de la relación entre trabajadora-agencia y ama de casa-agencia se puede analizar en los siguientes ejemplos. En el primero, la secretaria de una agencia describe como es la relación a lo largo del tiempo tanto de las empleadas domésticas, como de las amas de casa, con la agencia:

- ¿Y con las empleadas cómo se contactan, también por el aviso clasificado?

Pues son también ya conocidas.

- ¿Son mujeres que vuelven aquí?

Por decir algo, hay una niña, ayer la coloqué en Santa Rita. Ella trabajó dos años, Yanet, la secretaria anterior, la había colocado a trabajar. Ella llegó del Huila, por decir algo, hace como siete años, Yanet la colocó. Trabajó tres años en Santa Mónica, donde una señora que es cliente todavía de aquí, porque incluso la tengo aquí, me pidió una, doña Ofelia, está reciente, aquí (busca entre las fichas). Trabajó tres años y medio allá con ella. Esa es la esposa de un capitán de la marina. Trabajó tres años allá, trabajó dos años en Ciudad Jardín y estuvo un año ahora. Ella siempre viene acá, se coloca siempre por la agencia y ayer la mandé yo para Santa Rita, y pues ahí está. (Diario de campo, agencia Multiempleos).

En la siguiente cita, una mujer de unos cincuenta años que lleva muchos años como empleada doméstica, expresa su opinión de la anterior dueña de esta agencia, que atendía la agencia ocho años atrás:

A mí la agencia que más me gusta es ésta, hace mucho tiempo que vengo aquí, yo conocía a la otra dueña, ella me daba buenos trabajos, me tenía en cuenta, pero cuando cambió de dueño las cosas fueron distintas. (Diario de campo, Superservicio Mariela).

En la misma agencia observo lo siguiente:

Me llaman la atención dos mujeres mayores. Una de ellas es una mujer negra canosa, gorda, parece conocer a muchas, es jovial, todo el tiempo está contando anécdotas. Por sus comentarios conoce la agencia desde hace muchos años, dice que tiene por lo menos cuarenta años de funcionamiento, ella conoció a la anterior dueña. A esta señora ya la he visto en otras ocasiones. (Diario de campo, Superservicio Mariela).

Los barrios mencionados por la secretaria de la agencia en el primer ejemplo se encuentran situados en las zonas de estrato 6, es decir, la población de más altos ingresos en la ciudad. En este tipo de barrios se suelen contratar varias empleadas en una

misma casa, cada una de ellas especializada en una o varias tareas. Así, el contacto con los empleadores de estas zonas tiene relativa frecuencia a lo largo del tiempo. De esta forma el contacto con estos empleadores, también permite seguir la pista a las trabajadoras que permanecen durante largo tiempo en el mismo empleo. En esta cita, la recepcionista de la agencia cuenta la trayectoria de una mujer que trabajó interna en varios sitios en un periodo de por lo menos siete años, tiempo significativo si se tiene en cuenta la duración cada vez menor de los empleos en la época actual. Por lo tanto, estamos hablando de relaciones sociales que permanecen y se fortalecen a lo largo del tiempo como se demuestra en las otras dos citas. La importancia de estas nuevas redes sociales para el control social de las trabajadoras también se describió en el caso sobre la agencia Surtiempleos de este mismo capítulo (p. 278), el conocimiento que tienen las personas que atienden las agencias de las familias empleadoras y de las trabajadoras, así como el contacto que mantienen algunas agencias entre sí, se constituyen en una fuente de información sobre las trabajadoras y en un mecanismo eficaz de control social sobre el comportamiento de las mujeres que demandan empleo.

Pero veamos qué sucede ahora con ofertas de trabajo más precarias y de menor duración, cuando las mujeres deben conformarse con obtener trabajo una jornada a la semana:

Conversación entre dos empleadas domésticas en una agencia:

- C: ¿Y sí está resultando trabajo? Porque ella me dijo que no había trabajo al día.
- G: Pues sí, muy poquito, pero esperando resulta. Yo la otra semana fui por allá a una casa, ellos me mandaron.
- C: Pero en todas partes mandan las conocidas.
- G: Sí, lo que pasa es que yo llevo tiempo viniendo a esta agencia, a mí aquí me conocen.
- C: Eso es lo que yo digo, ellos no mandan sino a las conocidas. Yo voy a ver si sigo viniendo aquí a ver si así me conocen. (Diario de campo, Domésticas confiables).

La conclusión a la que llega la última mujer es muy clara, va a seguir asistiendo a la agencia para lograr ganarse la confianza de quienes tramitan las ofertas de trabajo y, de esta forma, entrar en el mercado. Veamos otro ejemplo para ilustrar la importancia que adquiere esta relación empleada agencia, en este caso se trata de colocar a dos candidatas, pero hay un tratamiento diferencial respecto a la trabajadora que ya ha sido empleada a través de la agencia y respecto a la que viene por primera vez.

Llamó una señora pidiendo una empleada, la dueña de la agencia, Rosalba, le decía: “Aquí tengo dos niñas que le pueden servir. Una ya le he colocado tres veces”, y dio nombres de las señoras donde había trabajado. Se refería a Blanca. “Tiene veintitrés años. También tengo otra que es la primera vez que la coloco, tiene experiencia de

cuatro años en Pance y nueve meses en la Flora, o sea, que sabe hacer sus oficios". Al rato suena el teléfono, es la señora que busca a una de las dos mujeres que Rosalba le había dicho Blanca o G. Mientras está hablando por teléfono le pregunta a Blanca: ¿Usted por cuánto se va?

-B: Yo ahorita estoy pidiendo 150. ¿Ella cuánto ofrece?

R. le dice que pase mejor al teléfono. Blanca habla pero parece que no llegan a ningún acuerdo y se sienta haciendo cara de desprecio.

R. le pregunta a G. ella por cuánto se iría. G. le dice que está muy necesitada que por cualquier cosa. R. le dice: "No mejor hable usted misma". G. pasa al teléfono.

-R: Después al mes no vengan a decir que el sueldo no les alcanza, que ella misma hable del sueldo que quiere.

Cuando G. se sienta Blanca le dice: "No eso es muy poquito, que 120"

-G: Me ofreció 130. Blanca hace gestos despectivos de que no le gusta. R. termina de hablar con la señora y le pregunta a G. si la va a esperar.

-G: Sí, yo la espero. (Diario de campo, Surtiempleo).

La intermediaria ofrece como dato importante a la empleadora que ya ha colocado tres veces a la primera candidata, en el caso de la segunda candidata tiene que especificar el tiempo de experiencia y los sitios donde ha trabajado. En este ejemplo, la mujer que ya tiene referencias de trabajos obtenidos por intermedio de la agencia se siente en posición de poder para exigir un mejor salario, está dispuesta a desechar esta oferta porque sabe que tendrá la primera opción en las mejores ofertas de trabajo que se ofrezcan en la agencia. Esto lo podemos confirmar en el hecho que la dueña de la agencia le permite primero negociar su posible trabajo a la candidata de mayor confiabilidad para la agencia, mientras que la otra mujer pasa al teléfono una vez esta oferta ha sido rechazada por la primera. La mujer está dispuesta a aceptar el trabajo aunque el salario no sea muy alto porque sabe que no tendrá muchas oportunidades al ser la primera vez que la emplean en esta agencia. En el año de referencia, 1997, \$120.000 pesos era el salario más bajo permitido por la ley para una trabajadora interna, teniendo en cuenta que se permitía pagar hasta el 30% del salario en especie. En este sentido conseguir \$130.000 no es de los salarios más bajos del momento, pero no es un salario muy bueno para una trabajadora con experiencia y referencias de barrios de estratos altos como la mujer que tomó el empleo.

2.1 ENTRE DOS AGUAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS COMO INTERMEDIARIAS EN LA RED SOCIAL DE UN LUGAR DE ORIGEN Y EL MERCADO DE TRABAJO DE CALI

En el periodo estudiado se encontraron dos agencias gestionadas por mujeres afrocolombianas. La táctica en estas agencias para la selección de sus trabajadoras consistía en la combinación del uso de las redes del lugar de origen y la verificación de

documentos, y referencias de las mujeres no pertenecientes a su núcleo de familiares, paisanas y conocidas. Sin embargo, la adscripción racial de la dueña de la agencia y el uso de la red social propia, no implicaba una actitud reivindicativa a favor de las mujeres, pues estas dos mujeres negras eran aceptadas como interlocutoras por las amas de casa, en tanto socialmente estas dos mujeres hablaban un idioma común con ellas y tenían un comportamiento y características que les permitía ser clasificadas como no negras. Una de ellas por tener educación secundaria y vivir como propietaria en un barrio de clase media alta, y la otra por tener un nivel de educación por encima de la secundaria (equivalente a una diplomatura), características que las situaban en la clase media. Esto significaba que estas dos mujeres habían pasado de antemano por un proceso de “blanqueamiento” para ocupar el lugar de intermediarias entre otras mujeres negras y las empleadoras mestizas o blancas. No obstante, ello no las libraba de las actitudes racistas por parte de los empleadores. Al mismo tiempo, se veían obligadas a moverse en márgenes muy estrechos frente a la contradicción en la que se encontraban con frecuencia respecto a las demandantes de empleo negras de su red social; pues precisamente el rol que tienen las agencias como mecanismos de control social de las trabajadoras al servicio de los empleadores, impedía que ellas se identificaran totalmente con los intereses de las trabajadoras domésticas usuarias de la agencia.

Como ya hemos anotado, el elemento común en el funcionamiento de estas dos agencias estaba en el criterio del uso de la red del lugar de origen para el cubrimiento de las ofertas de trabajo. Es decir, estas dos agencias funcionaban a partir de unas redes de familiares, allegados, paisanas y paisanas, amigas y conocidas, en las que la prioridad para el empleo estaba determinada por el grado de cercanía con la dueña del negocio, como familiar, paisana o amiga. Aquí, más que una entrevista laboral objetiva sobre la experiencia de la trabajadora, se trataba de situarla en la red de paisanos, amigos y conocidos. Mucho más importante que la experiencia en una o varias casas era ser conocido de alguien, allegado a la dueña de la agencia, la cercanía en la red familiar era un valor más importante que las referencias laborales.

No obstante, encontramos diferencias en el funcionamiento de las dos agencias que probablemente incidieron en la desaparición de una de ellas antes de cumplir el primer año de funcionamiento, y la continuidad de la otra después de tres años de iniciado el negocio. Veamos a continuación los dos casos.

Albita Domínguez, nodo de la red del Valle del Patía

La otra agencia a la que nos referimos es propiedad de Albita Domínguez, una mujer mayor, de unos cincuenta y seis años. Por su edad, nivel de formación y el barrio en el que vive, Albita constituye un caso excepcional. Albita vive hace más de veinte años en un barrio tradicional de clase media alta actualmente en decadencia. A. es

una mujer mulata oriunda del valle del río Patía, una zona al sur del Departamento del Cauca en los valles interandinos, habitada tradicionalmente por población negra, hija de una maestra de escuela. Gracias a este hecho A. tuvo acceso a la educación secundaria, que era un privilegio aún para las mujeres no negras de su época. Es importante anotar que Albita fue la primera niña negra aceptada en el colegio de monjas en Popayán, capital del Cauca, y esto debido a que su madre que había sido profesora en el mismo colegio, una mestiza también con una formación alta en su época, apeló al Ministerio de Educación porque las monjas se negaban a admitirla. Sin embargo, la niña era discriminada en el trato, la ponían a realizar tareas que no correspondían a las alumnas, por ejemplo, ayudar en la cocina del colegio. La madre de alguna manera sobornaba a las monjas llevando contribuciones adicionales en alimentos para evitar que su hija fuera denigrada de esta manera. A. se casó con un hombre negro profesional y después se separó de éste, pero pudo acceder a la compra de una vivienda en el Barrio San Fernando de Cali (estrato 5) hace más de treinta años. Alba se quedó con sus hijos en este barrio y para mantener a su familia abrió un salón de belleza en el que atendía a sus vecinas. Años después en 1995, cuando instaló la agencia de empleo para el servicio doméstico, tuvo la idea de unir la red de su sitio de origen con la red creada con sus clientas de clase alta, como peluquera y manicura.

A continuación se describe el encuentro de Albita con una paisana suya que acude por primera vez a buscar empleo a su agencia, y el tipo de actitudes de sus clientas de la peluquería en la agencia.

Al despedirse, Albita le decía a la muchacha que le avisara a sus amigas y familiares que Albita tenía puesta una agencia. “Imagínese, tanto tiempo buscando y sin saber que usted tenía esto, yo les digo a todas”. Le pregunté de dónde era, me dijo que de El Bordo (Cauca). Me dio la impresión de que eran amigas o conocidas. No venía simplemente por un aviso de periódico. Caí en la cuenta de que Albita era también de allá, y por eso su recomendación de que le avisara a todas sus amigas. “Dígamele a toda la gente”. Estaba apelando a su mutuo origen. No por casualidad había decorado el local con cuadros que reproducían perfiles de mujeres negras. También pude ver que la relación de Albita con las mujeres es de una familiaridad distinta a la de otras dueñas de agencias, y creo que eso se debe a su condición de mujer negra y de mujer trabajadora. Ella no se sitúa en una posición totalmente vertical frente a estas mujeres, pero tampoco es aceptada totalmente por las amas de casa que acuden a su agencia y que son de estratos altos, pues éstas la tratan con una actitud muy distante, no de igual a igual. A veces parece que la expresividad y espontaneidad de Albita choca contra estas señoras. Ellas la cortan, le establecen un límite y Albita lo acepta, sabe frenarse y mantener una posición digna, pero subordinada. (Diario de campo).

Podríamos decir que Albita es un buen ejemplo de lo que significa la discriminación

para la población negra de clase media y de cómo funciona el orden racial colombiano. Ella pertenece a ese pequeño sector de población afrocolombiana que pertenece a la clase media urbana y llegó a vivir a un barrio de la ciudad en una época (años sesenta) en la que sus únicos habitantes negros, si los había, eran las empleadas domésticas que trabajaban allí. Además, se trataba de una mujer separada que tenía que trabajar para ganarse su sustento, en una época en la que el divorcio no era una práctica común entre la clase media. Por eso tuvo que aprender, como la mayoría de población negra de clase media urbana, que su aceptación en un ambiente de población blanca era condicional, lo sería siempre y cuando ocupara el lugar subordinado que le correspondía. Aprendió las maneras y la cortesía de la pequeña burguesía, pero no para hacer parte de ella, sino para saber la distancia con la que tenía que atender a sus clientas. Para sus vecinas, ella sólo era una pobre mujer negra que vivía en el barrio y a la que hacían un favor siendo sus clientas. Albita tuvo que aprender a refrenar la actitud desenfadada y espontánea de su lugar de origen, que no obstante después de muchos años algunas veces no podía evitar.

Por todo lo anterior, a Albita su situación como mujer negra respecto al papel en la agencia de empleo le generaba muchas contradicciones, como veremos después. La visión de Albita respecto a las mujeres negras a las que ofrecía trabajo reproducía la que tenían sus vecinas con ella, era paternalista. Ella quería educarlas, “civilizarlas”:

Yo veo que ellas vienen aquí y me tienen confianza porque yo también soy negra, les hablo mucho y me preocupo por ellas. Para ayudarlas hay que llevarlas, empujarlas porque son muy desconfiadas y resentidas, como en muchas partes las tratan muy mal, las regañan, las gritan, quieren abusar de ellas, las discriminan [...] Yo les digo que no tengan tantos hijos, que usen condón, que se cuiden del Sida. Hay que darles cariño, mostrarles que uno en realidad se preocupa por ellas. Porque ellas son muy desconfiadas, y también mentirosas. Vienen con mucho miedo de su tierra. A mí me gustaría reunir a estas mujeres los sábados para enseñarles a leer y a escribir, a coser, porque muchas no han estado ni en la escuela.

Albita como mujer bien educada que supo adaptarse al ambiente de discriminación en Cali, se refiere a sus paisanas pobres como desconfiadas y resentidas. Estos calificativos son equivalentes al de “acomplejado” en Medellín, de acuerdo a lo encontrado por Wade (1997) la adaptación al ambiente de la ciudad implica olvidarse completamente del color y de la raza y no impugnar las agresiones racistas sutiles o directas, porque esto es muestra de estar “acomplejado”. El tema del color de la piel debe ser completamente ignorado para ser aceptado socialmente. Así el calificativo de “resentido/a” es expresión con la que se acusa en Cali a quienes identifican y rechazan los actos racistas. El uso de este calificativo es una de las formas de neutralizar la resistencia frente a los actos racistas. Tal como reflexiona Wade:

[...] como tal, las personas que se dice que son “acomplejadas” pueden realmente estar desafiando las ideas de la democracia racial. Pero la acusación de “acomplejado” hábilmente desplaza la culpa de la sociedad en general hacia la psicología individual de la persona negra en cuestión. (Op. cit, p. 296).

Desde esta lógica, se acusa a quien se queja de ser objeto de actitudes racistas como alguien que se avergüenza de ser negro, por ello no es extraño que quien es objeto de las agresiones procure ignorarlas, disimule su malestar y, cuando se le pregunta por la ocurrencia de este tipo de actos, refiera hechos ocurridos a otro, pero no a sí mismo. Esto es lo que le ocurre a la propia Albita, que reconoce que las mujeres a las que busca empleo son víctimas de discriminación, para luego calificarlas de desconfiadas y resentidas, pero no expresa malestar alguno por la actitud despectiva hacia ella, de sus vecinas de toda la vida.

Lo anterior nos ayuda a entender la ambigüedad de la posición de Albita como mujer negra de clase media, puesto que a pesar de manifestar el deseo de ponerse del lado de sus paisanas, su identificación con sus clientas de la peluquería, conocidas de toda la vida, la llevaba a salir en defensa de estas últimas. Veamos un solo ejemplo de muestra, en el siguiente párrafo del diario de campo Albita había logrado colocar como empleada doméstica a la sobrina de una paisana suya en la casa de una de sus clientas más distinguidas de la peluquería, pero está enojada, porque la chica se había atrevido a preguntar a su futura jefa, si la haría afiliar a la seguridad social y si más adelante le podría aumentar el sueldo:

Después de que ama de casa y empleada se han ido, la dueña de la agencia hace el siguiente comentario: “Eso es lo que me enerva de estas mujeres, sin haber empezado en un trabajo ya están poniendo condiciones, así son las empleadas del servicio. ¿Cómo le parece, pidiendo seguro, pidiendo aumento antes de empezar? Es que se dejan llenar la cabeza de cuentos, como se van a otras agencias y se la pasan todo el día hablando tonterías, metiendo cuento. Ahí las convencen y ellas creen que pueden exigir muchas cosas. Por eso es que las señoras hoy en día están muy prevenidas. ¡Hay que ver como ha cambiado esta muchacha apenas en seis meses! Era una muchacha más sumisa, más dócil, pero es que ellas cambian mucho, se vuelven muy fregadas”.

Posteriormente Albita cerró la agencia, no pudo soportar la presión de sus amigas amas de casa frente a los conflictos surgidos con las empleadas contratadas.

Me dijeron que Albita se había ido del local donde tenía la agencia. Conseguí el teléfono de su casa, y para mi sorpresa, me dijo que había cerrado la agencia, y fui a visitarla para saber los motivos. Me contó lo siguiente: “La cerré antes de empezar a tener problemas. Me aburrió de esa llamadera, todas me llamaban a ponerme quejas. Todavía debo una empleada por ahí. Las muchachas porque son muy incumplidas, dejan los trabajos, y también las señoras que son muy fregadas, a algunas en quince

días les conseguí hasta cuatro empleadas. Cómo le parece que una señora de Santa Rita me echó la empleada al otro día, porque se tomó un jugo y una leche, le dijó que ella no la había llevado a su casa para calmarle el hambre. El problema es que las señoras que me llaman a mí son amigas mías desde hace muchos años, entonces yo tengo que quedar bien con ellas, tenerles mucha paciencia. Si yo no las conociera desde antes, a mí no me importaría mandarles una o dos empleadas y olvidarme de ellas, pero por no perder la amistad se me estaba convirtiendo esto en un problema. Con las muchachas también he hecho amistad, algunas todavía me llaman. Algunas son muy mentirosas, se van de las casas a los poquitos días. Eso era un problema, además como son tan resentidas" (Diario de campo).

Rosalba entre el Distrito de Aguablanca y el norte del Cauca

Surtiempo era una agencia con seis años de funcionamiento en 1998. Está gestionada por su dueña Rosalba, una mujer de alrededor de treinta años inmigrante de La Balsa, una aldea de la zona rural del área afrocolombiana cercana a la ciudad de Cali en el norte del vecino departamento del Cauca. Rosalba provenía de la zona de valles interandinos donde se asentó la población afrocolombiana después de la manumisión, en este caso en las orillas del río Cauca. Rosalba terminó la educación secundaria y estudió tecnología en sistemas (dos años), lo que la situaba en una posición privilegiada respecto a otros paisanos suyos. R. era madre soltera. Vivía con una hermana en la zona de Cali conocida como el distrito de Aguablanca, zona marginal de estrato bajo-bajo, donde se asienta la mayoría de población negra de la ciudad. La agencia de Rosalba era la única que estaba situada en una avenida de la zona sur de la ciudad de fácil acceso en transporte público desde el distrito de Aguablanca. Su agencia se había constituido en un punto de encuentro en la ciudad para sus paisanos y paisanas. De hecho, la agencia antes funcionaba simultáneamente como una peluquería de estilo africano que constituía un punto de encuentro y referente de identidad cultural para mujeres negras de diversos orígenes, por eso, el local seguía tiempo después decorado con fotografías de mujeres negras que resaltaban sus peinados de trencitas. Desde esta agencia se llevaban y traían recados, paquetes, dinero etc. a La Balsa y toda la zona aledaña en el río Cauca. Sin embargo, la posición de Rosalba en el momento en que se presentaban conflictos con los empleadores era conservadora, no reclamar, no demandar, etc. No insultar, no dar mala imagen de la gente de su color. Es la aceptación de la situación establecida.

La siguiente anécdota muestra el tipo de recados que se gestionaban a través de la agencia como punto de encuentro entre paisanos:

Rosalba sale y deja encargada a una paisana suya de atender la agencia, a su regreso ésta le informa:

- S: La señora dijo que no mandó nada por que la muchacha se fue la semana pasada.

Ah, aquí hay un cheque que le dejaron, está así roto porque dizque lo guardó con unas monedas. También vino X (un hombre) a pedir el favor que si alguien subía para La Balsa le llevaran esta plata (unos \$40.000). Aquí está.

- R: ¿Pero a quién? ¿No ve que el tiene varias mujeres?

- S: Ay, es que yo no le pregunté cuando me la estaba dando ¿o será para la mamá? Debe ser para la mujer principal, yo sé que tiene una que es la principal, será para esa.

- R: ¿Y sin saber cómo la vamos a entregar?

Todas se ríen, una mujer comenta: "la que la coja se la guarda aunque no sea para ella". Otra dice: "Él sí dijo el nombre de la persona".

- S: Ay, pero es que yo no me acuerdo de ningún nombre.

Evidentemente el grado de confianza y solidaridad es el propio de redes familiares, pues el hombre entregó el dinero en efectivo y, aunque no tenía claro quien llevaría el dinero, estaba seguro que este llegaría a su destino. Aquí está en juego el funcionamiento de la familia negra, que a través de este punto de encuentro hace circular dinero, objetos, información.

Analicemos ahora cual es la actitud de los empleadores respecto a la posición de esta mujer afrocolombiana como dueña de una agencia y sus actitudes racistas. Presento a continuación dos puntos de vista, la opinión de la propia Rosalba que procura quitarle hierro al asunto, y lo que nos cuenta de una paisana suya que algunas veces la reemplaza en la atención de la agencia:

Doña R.: Vea respecto a discriminación eso aquí se ve mucho, me llaman y me dicen que necesitan una persona pero que no sea negra, pero fíjese que son más que todo personas que no son muy blancas, porque vienen aquí y no son blancas, esas son las que más molestan. Por ejemplo, usted sabe que la mujer morena es buena cocinera, las de Popayán y de por ahí se especializan en ser niñeras y entreras, pero la mujer negra es muy buena cocinera. Es rarita la mujer negra que no tenga buena sazón. Entonces me llama un señor de un restaurante que quiere una señora para la cocina pero que sea blanca. Yo le digo, aquí tengo una persona que cocina muy bien pero es morena, pero no, él se conforma con que sea blanca, no le importa que no cocine bien, así es la gente. A mí eso no me importa, yo no lo tomo a mal, yo no lo tomo como discriminación, peor es para ellos. Porque si necesitan una persona que limpие, que les haga los oficios, el que va a trabajar no es el color. A mí me llaman señoras y comienzan a hablarme mal de las negras, es que son muy cochinas, es que son muy vulgares cantidad de cosas, pero a mí me gusta que vengan acá y me conozcan, cuando llegan acá y se dan cuenta que yo soy negra (Porque muchas no saben, yo no les digo nada), a las que les da pena es a ellas, les da vergüenza.

La versión de su prima Violeta en otro día:

Le pregunto a V. por una señora que ella decía que quería una empleada blanca.

-V: Es que hay señoras que tienen su preferencia porque en realidad son racistas, pero

otras porque les ha pasado algo con alguna morena. Usted sabe que muchas no nos dejamos, que tenemos el genio un poquito fuerte, entonces las señoras dicen que las morenas son muy groseras, pero todas no son así. Pero otras señoras son racistas. A mí muchas veces me han insultado me han dicho hasta [...]

-G: ¿La han insultado a usted? ¿Como?

-V: No pues hablan mal de las negras, dicen “Yo no quiero negras porque todas son unas boquitromponas. ¡¿Qué no me han dicho?! Y como yo soy negra pues estoy incluida allí. Pero a mí no me molesta, yo no lo considero un insulto y no me siento mal. Yo me siento muy bien por ser negra, a mí eso no me afecta, al contrario yo estoy muy orgullosa. Pero yo las dejo que hablen, yo no les digo que soy negra, antes me gusta que vengan acá y vean que yo soy negra. Doña Rosalba es lo mismo, cuando le dicen esas cosas ella procura que la señora venga hasta acá, no les manda la empleada sino que las hace venir, entonces cuando llegan preguntan ¿Usted es doña Rosalba? No saben luego como arreglar la cosa. Dicen “Yo pensaba que usted era diferente” [...] mejor dicho pasan una vergüenza. Muchas veces le dicen eso a doña Rosalba: “Esas boquitromponas, cochinas etc”. Cuando llegan acá y se dan cuenta que doña Rosalba también es una “boquitrompona” entonces no saben que hacer. (Doña Rosalba tiene los labios muy gruesos). (Diario de campo, Surtiempleos).

Si comparamos las dos versiones de los mismos hechos, se puede observar que en este caso también la propia víctima directa de las agresiones verbales de carácter racistas procura no darles importancia, pues en el fondo sabe que puede ser calificada como una resentida, sobre todo porque habla con una investigadora mestiza por su aspecto y blanca por su posición social. En la versión de su prima, vemos que uno de los calificativos más usados es muy ofensivo y se refiere al aspecto físico, Rosalba tenía motivos para sentirse ofendida y, sin embargo, para poder seguir ocupando el lugar que tenía no confronta abiertamente esas agresiones, sino que hace caer en la trampa a los que suponen que hablan con una mujer blanca, porque no se podría esperar que una mujer negra detentara una agencia de empleo. Ella da la vuelta al término acomplejado, veamos el siguiente comentario:

Cuando viene alguien racista a decirme cosas yo considero que eso es un complejo racial, porque son personas que ni siquiera conocen su origen, muchas veces son personas que son hijos de blanco y negro, o mestizas. Yo lo que hago es que si ofrecen un empleo para blancas yo se lo doy a las blancas, si lo ofrecen para cualquier tipo de persona se lo doy a las mujeres negras. Una señora que llamaba aquí y siempre pedía empleada blanca y no volvió a llamar por que le dijeron que yo era negra, se sintió mal. (Entrevista a Rosalba, propietaria de agencia).

En esta opinión quienes tienen complejo son las personas racistas que se avergüenzan de sus orígenes. La actitud de Rosalba tiene mucho más éxito que la de Albita, pues partiendo de un reconocimiento de las actitudes racistas y buscándole un sentido

práctico al asunto ella logra abrir un espacio en el mundo blanco para dar empleo a otras mujeres y obtener su subsistencia.

Para no volvemos repetitivos en el análisis, recordemos que en el numeral anterior Rosalba trata diferencialmente a las mujeres de su círculo respecto a las que no lo son. De alguna manera, esta mujer logra establecer un cierto equilibrio en la contradicción que se significa ser mujer negra y propietaria de una agencia de empleo del servicio doméstico que le permite mantenerse en el mercado varios años después. En cierto modo, aquí hay una estrategia de la familia negra extensa, Rosalba era una representante de su aldea de origen. En el caso Nº 3 del numeral 1.1 (p. 278) se pudo observar que, en medio de las contradicciones de su papel como mediadora entre el mundo negro de su lugar de origen y el mundo blanco-mestizo de la ciudad de Cali, Rosalba supo establecer una negociación con la ejecutiva que contrató a su tía para lograr adecuar el régimen de días de descanso con la situación particular e intereses de esta última. Luego, no obstante conocer los fallos de ella como trabajadora, no dio a conocer estos problemas con la empleadora, sino que habló con su tía después de que ésta se marchara.

Todo lo anterior explica el que ésta haya sido una de las agencias en las que encontré mayores barreras para obtener la información deseada, Rosalba fue una de las personas que se negó a aceptar una entrevista con grabadora. Su primera reacción ante mi solicitud de información en la agencia fue la siguiente, cuando yo me dirigía a las mujeres que se encontraban en su agencia:

Entonces les dije que cuales eran los temas de los que me gustaría hablar y que tendría que hablar por separado con cada una de ellas, que me dieran sus datos. Entonces doña R. se puso mosca, ¿datos para qué?, es que uno tiene que enterarse más o menos para qué es ese trabajo [...] En un momento dado le dije a doña R. que yo había traído grabadora y ella me dijo: Así como usted quiere saber de ellas en detalle, nosotros tenemos que ir conociendo de que trata su investigación, no puede ser de una (Diario de campo).

De hecho su reticencia a atenderme era una barrera protectora, ella mantenía respecto a mí una exclusión que me impedía llegar más lejos, era mucho más de lo que ocultaban en las otras agencias en las que la desconfianza se refería al tema laboral únicamente. Aquí habían consideraciones raciales, yo no era una mujer negra, ni pertenecía a la familia extensa de Rosalba. Mi posición como profesional investigadora, representante de una universidad pública me situaba como persona del mundo blanco, aunque mi aspecto permitiera clasificarme como mujer mestiza.

Si comparamos los dos ejemplos que acabamos de presentar, Rosalba a pesar de ser más negra que Albita por la pigmentación de su piel y por su apariencia física, logra

mantenerse en el competitivo mundo de las agencias mientras que Albita no llega a durar un año. Quizá el hecho de que Rosalba tuviera menos contradicciones por no tener amistad con las amas de casa le hizo ser más coherente, puesto que en comparación, Albita quería quedar bien con las dos partes. También la primera tenía una actitud menos servil que Albita, pues ha sido víctima de las agresiones sutiles del racismo y ha sabido dar una respuesta no confrontadora pero tampoco servil.

3. CONCLUSIONES

En el capítulo anterior se mostró la práctica ausencia de control por parte del Estado respecto a la legislación laboral en los contratos pactados en las agencias de empleo y el incumplimiento de las normas por parte de estas entidades, en un sector emblemático de la informalidad. Vimos también que en la determinación de los salarios influyen no sólo condiciones materiales relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo que inciden en los criterios de eficiencia en la asignación de los recursos humanos, sino también factores ideológicos o valorativos basados en prejuicios raciales, de clase y de género, que segmentan el mercado de trabajo. Este análisis me llevó a interrogar sobre el papel de las agencias en cuanto a cual era el sentido de esta forma de funcionamiento y el porque existían organizaciones privadas o empresas regulando o controlando un sector que se caracteriza por su informalidad, y si ello implicaba una mejora o no de las condiciones en las que trabajaban estas mujeres.

De acuerdo a la información de primera mano de este trabajo, pudimos analizar que el funcionamiento de las agencias de empleo doméstico sigue estando regido por las valoraciones sujetivas 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 no hay interés siquiera por hacer cumplir los pactos establecidos entre empleadas y empleadores, los horarios de trabajo son alargados a capricho del empleador sin contraprestación alguna, 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, pues la agencia se convierte en una barrera que no permite el acceso a información sobre los empleadores que incumplen los acuerdos, mientras que de la otra manera, la empleada obtiene directamente todos los datos posibles del empleador y tiene el respaldo de amigas o familiares en la reclamación. Además, cuando la empleada se atreve a reclamar al empleador que ha contactado a través de una agencia se expone a ser sancionada por la agencia, que ya no le suministrará más 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. Se mostró 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 mujeres trabajadoras que hacían uso del servicio de estas entidades. A partir de mecanismos diversos las agencias respondían a la demanda de seguridad de los empleadores. Se trata de dar respuesta a los temores y fantasías racistas de los empleadores. El registro “policial” 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. son prácticas que vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras dirigidas a garantizar la confianza de los empleadores.

También se analizó en este capítulo como las agencias de empleo constituyen nuevas relaciones sociales que sustituyen las antiguas redes sociales entre las zonas rurales y urbanas, y entre las trabajadoras y sus jefas. La aguda crisis económica y social de la región llevó a un debilitamiento de los antiguos lazos familiares y de amistad en los que se basaron los arreglos hechos entre empleadas y familias empleadoras. Estos lazos gradualmente han ido siendo sustituidos por la relación entre las empleadas y el personal de las agencias, los/as empleadores/as y el personal que atiende las agencias, y las redes creadas entre las propias agencias. El servicio doméstico sigue dependiendo de relaciones personales, pero a partir de relaciones sociales generadas en el espacio de la agencia de empleo.

La importancia cada vez mayor de población afrocolombiana en la ciudad de Cali también se ha reflejado en el ámbito de las agencias de empleo. No obstante las barreras que existen en la sociedad caleña para el ascenso social de este sector de población, encontramos en el periodo de estudio dos agencias cuya dirección detentaban mujeres afrocolombianas. También en este caso, la agencia se convertía en mecanismo de articulación social de las mujeres trabajadoras con las familias empleadoras con la contradicción añadida que representa para las dueñas de estas agencias pertenecer al mundo blanco por su posición social y al mismo tiempo pertenecer al mundo negro por su origen y su aspecto físico. Esto en contraste con el resto de las agencias, en las que tanto sus propietarios como la mayoría de su personal administrativo eran representantes de la sociedad blanca mestiza de Cali. Así, pues, las nuevas relaciones sociales creadas a partir de las agencias siguen permeadas por las condiciones raciales, de clase y de género.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

X. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

En los dos capítulos anteriores se hizo una amplia exposición del funcionamiento de las agencias de empleo del servicio doméstico, como escenarios en los que se establecen la mayoría de arreglos entre trabajadoras y empleadores. Se describió la cuantía y características de estos establecimientos, así como su función de control y de sustitución de las redes sociales que tradicionalmente han regulado las relaciones entre empleadas y patronos.

En este capítulo vamos a exponer como son las condiciones de trabajo de este sector laboral. Teniendo en cuenta que mediante la negociación verbal del contrato entre trabajadora y empleador se determinan las condiciones en las que se va a desarrollar el trabajo. En la primera parte se analizará como se establece el contrato entre trabajadoras y empleadores y cuales son las características de este contrato. A continuación se expondrán algunas de las condiciones de trabajo más importantes, estableciendo una comparación entre las prácticas encontradas a partir del trabajo de campo con la legislación laboral vigente. Se tocarán los siguientes temas: funciones y tareas, horarios y días de descanso, oportunidades de formación, vacaciones, la salud y asistencia sanitaria, salarios y prestaciones sociales. Finalmente, se abordarán las arbitrariedades, el conflicto y la resistencia de las mujeres.

1. EL CONTRATO

El tipo de contrato establecido en el servicio doméstico ha sido calificado, desde el punto de vista jurídico, como un “contrato de adhesión”, en el sentido que no hay una libre discusión de cada una de las cláusulas que regulan la futura relación entre las partes, sino que una de las partes se limita a acogerse a lo que la otra propone (Pérez y Suárez, 1987:63). Podría preverse que esta situación ha variado con el paso del tiempo, sin embargo, como se expondrá en los siguientes ejemplos, lo encontrado

en Cali a finales de los años noventa en las negociaciones que se establecen con las empleadoras, muestra que sigue predominando este tipo de contrato. Salvo el regateo, en algunas ocasiones y sobre márgenes muy estrechos, del salario, 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 cualquier otro derecho reconocido por la ley. En los arreglos la empleadora advierte cuales son sus condiciones y la empleada se limita a aceptar o rechazar el trabajo. Las condiciones en las que se desenvuelven los arreglos propician 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.

En las conversaciones registradas entre empleadas y amas de casa, se observó que la principal preocupación de las mujeres estaba en conseguir un mayor salario en dinero, en general no se negocian horarios de trabajo, ni condiciones de alojamiento. Las mujeres demandantes de empleo sobre todo buscaban obtener la mejor relación salario/volumen de trabajo. Por ello, estaban más interesadas en conocer el tamaño de la familia, el número de niños, el tipo de vivienda (chalet o piso), pero en ningún caso se observó que preguntaran por el horario de trabajo o 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 aun tienen como norma que la empleada sólo puede salir cada quince días de sábado a domingo.

Empecemos con un ejemplo recogido en la visita a una de las agencias, se trata del arreglo entre una mujer afrocolombiana inmigrante de El Charco (localidad del Pacífico Sur) y una mujer blanca habitante de un barrio de clase alta:

La contratación de Luz

Esta mujer era alta, vestía de forma muy elegante y venía en su propio carro, llegó muy apurada hacia las 5:30 de la tarde. Venía de hacer otras cosas, y la estaban esperando desde las 3. Empezó a explicarle a Luz cómo era su casa, le dijo que era grande. Hablaron del salario, la señora empezó diciendo que le pagaría \$85.000 y Luz pidió que le subiera a \$90.000, que cinco mil pesos no eran nada. La señora entonces replicó que su casa no era como un apartamento, que se desordenaba todo en un instante, y para reforzar argumentaba: “Una casa grande tiene partes a las que

uno nunca va y no se desarreglan. Yo tengo el trabajo organizado de tal manera que un día se arreglan los baños de arriba, otro día la cocina, otro día los cuartos [...] Además, no me tiene que cuidar la niña, porque a ella la está viendo una prima mía. Usted sabe que \$85.000 son duros de conseguir. Yo antes pagaba más, cuando la empleada me cuidaba la niña, hay que ganárselos. Las salidas son los sábados, cada quince días, hasta el domingo". Esto no le gustó mucho a Luz, quien nuevamente insistió en que le pagara un poco más. Ante eso, la señora le preguntó qué sabía hacer, qué experiencia tenía. Luz le contestó que sabía hacer de todo, y le habló de sus dos últimos trabajos. La señora también le dijo a Luz que tenía una perra que estaba a punto de parir, unas gallinas y también una piscina. Le advirtió todo esto porque "a muchas no les gustan los animales"; así lo sabía de una vez. "Ahora estoy haciendo sola todo el oficio, pero me queda duro porque hace dos semanas empecé a trabajar. Por eso, el oficio está un poco atrasado. Últimamente ha estado viniendo una señora que me ayuda los días Jueves".

Finalmente, acordaron que sí iría a trabajar, y Albita (dueña de la agencia) le hizo una ficha a Luz, que hizo firmar tanto de ella como de su futura patrona. Allí iban sus referencias, su edad, 19 años, el número de su documento de identidad y datos sobre la empleadora. Cuando salía llegaron sus primas, dos chicas altas, con trencitas de pelo postizo, vestidas a un estilo muy afro, con pelo largo. Se saludaron entre todas y quisieron hablar, pero esta señora se desesperó y comenzó a apurarla. "¡Venga, venga que me cogió la tarde!", le dijo. Luz cogió su maleta y salieron. Por lo visto, esta señora vive en una casa campestre, pues le estuvo explicando cómo llegar al sitio en la ruta de Montebello, pues "a otras empleadas no les gustaba caminar", por lo que le advirtió de antemano (Diario de campo).

En la cita anterior se muestra cómo la empleadora se limita a advertirle de forma imperativa a la futura empleada cuales son sus condiciones, que por lo demás no están sujetas a discusión. Llama la atención como se da la vuelta a los elementos negativos de la propuesta para justificar un salario bajo. El hecho que trata de una casa muy grande, se contrarresta con el débil argumento que no se desordena en un momento y que no tiene que ejercer de niñera, ante lo que la trabajadora no tiene ninguna réplica. El único intento por parte de esta última sólo se limita a pedir tímidamente un pequeño incremento en el salario, pero no sobre la base de la cantidad de trabajo sino en que el aumento es poco significativo. Como respuesta a los reclamos por un mejor salario, el ama de casa advierte sobre tareas adicionales, como el cuidado de animales (el perro, gallinas) o la limpieza de la piscina. Aquí de nuevo vemos la habilidad de la empleadora para contrarrestar una posible negativa de la trabajadora a las tareas adicionales. Por un lado, dice que lo advierte de antemano, es decir, que si toma el trabajo lleva implícita esta condición, no le está pidiendo opinión sobre ello, más adelante no podrá reclamar al respecto. Por otro lado, está la crítica indirecta en relación a que siendo mujeres

que vienen del campo a muchas no les gustan los animales, cuando obviamente lo que rechazan es el incremento de trabajo.

Así mismo, se le advierte a la empleada sobre las dificultades del transporte hacia el sitio de trabajo, sin brindarle ninguna facilidad ni compensación, como una más de las condiciones del trabajo. Este es un factor que limita aún más la libertad de la empleada interna, pues aunque en algunas casas tuvieran algún tiempo para salir una tarde, el aislamiento de estas zonas residenciales, a las que se accede principalmente en el vehículo de la familia, no les permite hacer ninguna vida social o resolver eventualmente asuntos personales

En este ejemplo, la trabajadora no ha logrado hacer una buena negociación puesto que el salario que ha obtenido, si bien se ajusta al mínimo permitido por las normas, ya que corresponde al 70% del salario mínimo, no está de acuerdo con lo que se estaba pagando en ese momento, al tipo de trabajo que se le ofrecía, al nivel de ingresos de la familia empleadora y a su experiencia. El salario acordado correspondía al ofrecido para un apartamento o una casa pequeña, o el que se ofrecía a personas con muy poca experiencia. Un trabajo de tales características se estaba retribuyendo en el mercado con el salario mínimo (\$120.000) o más.

Vamos a analizar otra contratación, la trabajadora es una mujer afrocolombiana de 26 años inmigrante de Tumaco, que ejerce como empleada doméstica desde la adolescencia:

Contratación de Sabina

Eran las 5:46 de la tarde, entre tanto, yo me había ido a sentar al lado de Sabina. Me dijo que llevaba todo el día ahí sin comer y que ya se iba. Esperaba desde la mañana a una señora que la iba a contratar. Apenas salieron las primas de Luz llegó una señora buscando empleada. Había cogido otra empleada, pero no le gustó, y vino por Sabina, quien se puso muy contenta aunque no era la mujer a la que llevaba esperando todo el día, se sentó junto a ella y estuvieron hablando. La señora le explicó la dirección para que fuera al día siguiente. La actitud de esta señora era menos estricta, más condescendiente. Le dijo que fuera bien temprano porque ella tendría que esperarla para explicarle lo referente a la casa antes de poder salir. Esta señora no le preguntó tantos detalles, no le hizo tantas advertencias como la de Luz. Ignoraba si era porque se habían visto antes y habían hablado o porque esta señora era menos exigente. Decidieron hacer la ficha, sabina presentó dos cartas de recomendación, pasado judicial¹ y fotocopia de la cédula². La señora firmó el formato en blanco porque tenía prisa y quedó en enviarle el dinero (\$20.000) cobrado por la contratación. Buscó en su coche y se dio cuenta que no los tenía. Albita le dijo que no había problema, pues

¹ Certificado de antecedentes penales.

² Cédula de ciudadanía que corresponde al documento nacional de identidad.

era una vieja amiga suya. Albita le dijo a Sabina que la gente donde iba ahora era muy buena. La señora era constructora y el marido médico. “Ahora quiero estudiar, quiero progresar”. Sabina cayó en cuenta que no le había preguntado a la señora la hora de salida del trabajo, ni los días de descanso. Tampoco tenía claro el sueldo que iba a ganar, si eran \$100.000 o no, pero luego dijo: “No interesa. Lo que me importa es que me dejen estudiar”. Y por última vez se despidió de nosotros. Después de que la contrató otra señora, Sabina estaba eufórica por haber conseguido el trabajo después de tantas horas de espera. Casi parecía que quería abrazarnos.

Al día siguiente pasé por la agencia, la propietaria me contó que la señora a la que Sabina estuvo esperando todo el día vino a buscarla ese día, cuando ya estaba empleada

En este caso, la demandante del empleo ni siquiera llega a conocer las condiciones precisas del contrato que acaba de aceptar, es una aceptación prácticamente a ciegas de las condiciones de la empleadora. El hecho de tratarse de una mujer con más edad y más experiencia, no parece haberle dado mejor capacidad de negociación de sus condiciones de trabajo. La desidia e incumplimiento de las empleadoras, la larga espera, hace su efecto debilitando la capacidad de atención de la trabajadora por los detalles de su contratación.

A continuación vamos a ver un ejemplo en el que la aspirante al empleo se atreve a preguntar por algunos de los derechos a los que tienen las empleadas:

La contratación de Martha

Seguimos hablando de Martha. Ella estaba esperando a una señora de Santa Teresita³ que vendría por ella. En ese momento se bajó una mujer de un carro muy nuevo, una mujer blanca, mayor de cincuenta y cinco años, muy alta, maquillada y elegante. Anillos de brillantes en los dedos. Entonces, Martha fue a sacar el bolso con su ropa (dos mudas), muy contenta de irse. Albita le pidió que esperara un momento, pues tenía que hablar con la señora. La mujer se sentó en la mesa de la silla redonda. Albita le mostró las referencias de Martha y le ofreció el teléfono por si quería comprobarlas en el momento y le acercó el teléfono. La señora le devolvió el formulario y le dijo “por favor”, señalándole el teléfono para que marcará los números. Albita lo hizo, pero sin mucha suerte. No le contestaban.

S: (Dirigiéndose a Marta) ¿Cómo se llama la señora donde usted trabajó antes?

M: Se Llama Maritza, trabajé muchos años allá.

Albita entre tanto insistía pero no le contestaban.

A: La gente cuando se pega del teléfono no lo suelta.

S: ¿Y en el último sitio por qué se retiró?

M: Porque me dio varicela

S: (La señora asustada) ¿Y eso hace cuánto fue?

³ Este es un barrio tradicional de la clase alta en Cali.

M: No, eso fue hace seis meses, cuando trabajaba donde la hija de Albita. La señora muy parca para hablar, con gestos le indicó a Albita que le subrayara el teléfono de la referencia y el nombre. “Es que ahora tengo prisa, por favor”.

M: ¿Cuántos son ustedes?

S: Somos cuatro.

A: ¿Le hago el recibo?

S: Sí, sí, por favor. ¿Entonces cuánto tiempo tengo de garantía?

C: De quince días a tres semanas, pero ella sabe (dirigiéndose a M.) que hasta que yo no le consiga reemplazo no se puede retirar. Usted me llama y me dice “no estoy amañada” y espera a que yo consiga un reemplazo. No es que se va a ir así como así, si se va entonces yo no le puedo ayudar a conseguir otro empleo. Pero, esta niña es buena, le va a durar por lo menos un año.

M: ¿Pero, usted, si yo me retiro, me quita la garantía? Es que yo en otra agencia me retiré de un trabajo y perdí \$25.000.

C: No, yo no hago eso, lo que pasa es que no la vuelvo a recomendar, por que la gente que no me sirve yo no la recomiendo. Ud. lo que tiene que hacer es ser desde el primer día como va a ser siempre, no es que los primeros días es de una manera y luego de otra.

S: Es que, como dicen por ahí “escoba nueva barre bien”. Le voy a decir como soy yo, yo soy muy estricta, me gusta que las cosas se hagan bien para que no haya que repetirlas. Que si limpia el polvo de una mesa, quede bien sacudida para que no tenga que volverlo a hacer. Pero, no soy una persona malgeniada (arquea las cejas), ni me gusta una persona malgeniada.

A: No, yo se que ella es buena muchacha porque la conocí cuando trabajó donde mi amiga Maritza y con mi hija. Por eso se la recomiendo. Y yo soy una persona muy responsable, si ella se va yo le consigo otra. Ud. me llama con cualquier cosa que pase.

S: Las salidas en mi casa son cada 15 días.

M: ¿Ud. paga mensual o quincenal?

S: Como usted quiera.

M: Yo prefiero que sea quincenal porque tengo que comprar la leche de la niña.

C: Es que ella cuando salga quiere llevar plata a su casa.

M: ¿Qué tan grande es su casa?

S: Vea, mi casa es de dos plantas, pero yo tengo organizado el oficio, un día se arregla arriba y otro día abajo.

M: ¿Y usted me asegura?

S: ¿Cómo así?

A: Vea mija, Ud. puede hablar de seguro cuando haya pasado los tres meses de prueba, ahora no, porque ni siquiera sabe si va a quedarse. (Dice esto exaltada).

S: ¿Seguro? ¿Cómo la voy a asegurar si yo no la conozco de nada? Apenas la he visto hoy. (El ambiente se vuelve incómodo).

M: Es que a mí me gustaría tener seguro social para asegurar a mi niña, porque yo tengo una hija.

A: Pero usted habla de seguro cuando se vaya a quedar un año en una casa, antes no,

porque ese papeleo es muy costoso y quita mucho tiempo. Vea yo pago por mi hija que trabaja en Buenaventura \$39.000 mensuales.

S: Es que usted ni siquiera sabe si se va a quedar en el trabajo. ¿Cómo me habla de seguro?

M: ¿Y cuánto es que usted me va a pagar?

S: ¿Y la señora aquí no le dijo? (Se refiere a la dueña de la agencia).

A: Yo le dije a ella que eran \$100.000.

S: Sí, le pago 100.000.

M: ¿Pero para empezar?

S: No para empezar no, yo pago \$100.000.

M: ¿Pero más adelante no me va a aumentar?

S: Vea yo a una persona si no se merece un aumento no se lo doy y no me gusta que me hablen de aumento. Si yo veo que es una persona que aprendió esto, aprendió a hacer aquello, que es activa, así si, eso es otra cosa, pero a mí no me gusta que me vengan a pedir aumento. Además yo tengo una persona que va dos veces a la semana a planchar y ayuda a limpiar la casa.

A: Es que usted antes de empezar en un trabajo, sin saber cómo va a ser, no puede hablar de aumento.

S: Bueno vámonos (En forma displicente).

Cuando M. se levanta y la señora ve que no tiene más que un bolso pequeño le pregunta:

S: ¿Y usted no trajo más ropa?

M: Como a mí me dijeron que Ud. daba uniforme.

S: Pero, yo doy uniforme después de un mes, porque yo no se si Ud se va a quedar o no.

M. Entonces me va a hacer falta ropa porque sólo traje dos mudas.

S: Entonces vaya por su ropa y mañana va a la casa.

A: No, pero ella puede esta semana lavar y ponerse, y el sábado Ud. le da permiso de ir a su casa en una carrerita.

S: ¿Y dónde tiene la ropa?

M: En Santa Elena una parte, el resto lo llevé a Corinto. ¿Y el uniforme que quedó de la otra?

S: No, es que era más pequeña que usted. (Hace un gesto con la mano). Y la que tuve antes, siete años, era así gorda. Es que yo el uniforme se lo regalo a las empleadas. Pero, no puedo darle uno a usted mañana y si se va cuando venga otra no se si le vaya a servir. Bueno, venga, vamos y el sábado va por la ropa.

A: Bueno, usted me llama por cualquier cosa que suceda, ahí están mis números en la hoja que le pasé.

S: ¿Por qué no me los repinta que eso está como borroso. ¿Cómo es su nombre? (Albita le repinta las letras).

C: Alba Domínguez Santacruz, pero me dicen Albita, como soy pequeñita. [...] Ese nombre me queda grande. (La señora sigue hablándole a la muchacha sin hacerle caso a A. La trata con indiferencia) (Diario de campo).

Aquí el resultado es invariable, la trabajadora no obtiene ni la más mínima modificación de las condiciones propuestas por la empleadora. Lo interesante del ejemplo es el hecho poco habitual que la trabajadora haga alusión a algunos derechos como la afiliación a la seguridad social o el suministro de ropa de trabajo, pero la reacción de empleadora y dueña de agencia es unánime y contundente, estas preguntas son percibidas como una trasgresión al ritual esperado de aceptación total y agradecimiento por parte de la trabajadora. En ninguna de las preguntas realizadas por parte de la trabajadora a la empleadora hay concesiones, salvo el pago quincenal del salario. Por otra parte, lo que se deduce de la conversación la empleada está contratada para hacer todos los oficios excepto planchar, pero aquí tampoco la empleada sustenta sus peticiones en el volumen de trabajo que le espera en una casa grande de dos plantas en la que viven cuatro personas. No parece haber habilidad o capacidad negociadora para obtener mejores condiciones por parte de la demandante del empleo. Como ocurre en el primer ejemplo, el salario pactado, correspondiente al 84% del salario mínimo, está por debajo de lo que se está pagando en ese momento a las internas con experiencia.

Parece seguir siendo válida una descripción sobre la forma en que se realizaban los contratos del servicio doméstico a principios de los años setenta en Bogotá:

En décadas pasadas, la futura empleada tenía que aceptar, de hecho, las condiciones locativas, de alimentación, de horas libres, que se encontraban establecidas, no sólo sin posibilidad de modificarlas sino aún de preguntar acerca de ellas. Si acaso, en forma indirecta y temerosa, insinuaba su curiosidad al respecto, muy natural por otra parte, y que en casi todas las restantes ocupaciones se acepta como parte del intercambio de condiciones previo al contrato. No aquí. Cualquier pregunta directa era tomada bajo el numeral general de “atrevimiento” sinónimo de desacato y de irrespeto. (Villar, 1974: 24).

De hecho, en los ejemplos seguimos viendo que no se hacen preguntas por parte de la trabajadora sobre estos temas.

Es importante anotar que en estos ejemplos no se trata de mujeres de clase media agobiadas por la doble jornada e ingresos limitados, son mujeres de ingresos altos, pero en la negociación sobre una posible mejora salarial hacia el futuro, o sobre el acceso de la empleada a la seguridad social hay un total rechazo. Se trata de una posición de clase, desde la que se considera que en principio la otra persona no tiene derechos, no se le concede la oportunidad a reclamar o establecer una mínima negociación sobre sus condiciones de trabajo. Es una relación que por la parte empleadora se basa en el principio de la subordinación total.

Por último, veamos el ejemplo de un contrato en el que no media una agencia, la empleada obtiene el empleo a través de los contactos de otra empleada doméstica:

Elisa es una mujer de unos cuarenta y cinco años con más de diez años de experiencia como empleada doméstica, actualmente trabaja en un barrio de clase media, en la

casa de una pareja de profesionales jóvenes, entre sus funciones está el cuidado de la única hija de éstos de un año y medio de edad. Está contratada para hacer todo, la casa tiene dos plantas y unos 200 metros cuadrados. Ella cuenta como acordó el salario con su jefa:

“Dice: no yo pago 80, y digo Aayy, no, no, no. Dije no! Ella entonces me preguntó: ¿Y usted cuánto cobra?”

- ¿Ella le estaba ofreciendo 80?

Sí, mija, 80. Le dije nooo! Entonces me volvió y me preguntó, ¿usted cuánto cobra? Le dije “¿Sabe qué? Por allá en la Portada al Mar me estaban pagando 150, pero si usted quiere comenzemos por 120. Ella me dijo “es que deje yo converso con mi esposo”, entonces que bueno, ya me dijo “vengase por 100, porque nosotros no podemos pagar más”. Y yo como quería trabajar mija. Yo le dije “pues ¿usted me puede venir a recoger?” Yo creí que ella tenía carro.

Entonces ella me dijo que no, me dijo que viniera en un taxi.

- ¿Entonces usted se vino con 100?

Sí, mija, con 100, entonces que comenzáramos así, que cuando ya terminaran de reformar la casa, que me aumentaban, pero yo no se [...]

(Entrevista a Elisa en 1996).

En este último ejemplo vemos cómo la empleada al explicarnos la negociación nos está describiendo el regateo por el salario, la oferta inicial corresponde al 56.3% del salario mínimo. La propia empleadora sabe que es un salario que ninguna trabajadora con experiencia aceptaría y simplemente es una cantidad de referencia. La diferencia de este ejemplo con los anteriores está en el nivel de ingresos de la familia empleadora, y en la edad de los empleadores, pues, al contrario de los ejemplos anteriores, en este caso la trabajadora es mucho mayor que su jefa. No obstante, también en este caso, podemos observar como en su relato la trabajadora omite otros detalles respecto a sus condiciones de trabajo restándoles importancia, no se propone la supresión de determinadas tareas en función de que el salario es inferior a lo esperado por la trabajadora. Dicho de otra manera, dado que las demás condiciones del trabajo no son negociables, se procura sacar partido a lo único que se puede, el salario.

Los ejemplos expuestos nos permiten ver la situación de un sector laboral en el que, como se detallará en la segunda parte de este capítulo, no se hacen cumplir 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 por género. Se trata de un regateo cara a cara entre dos posiciones en extremo asimétricas, habitualmente encontramos de un lado

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 a origen como mucho tiene acceso a algunos años de educación primaria, en su mayoría tiene hijos o familiares a cargo. En este último caso, se trata de mujeres que tienen dificultades a la hora de exigir unas condiciones aceptables de su trabajo, pues a su menor nivel educativo y al desconocimiento de sus derechos, se suma el hecho que una parte de su entrenamiento como trabajadora consiste en enseñarle otros hábitos y costumbres y constantemente se le coarta su manera de hablar y expresarse.

2. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. FUNCIONES O TAREAS

Las primeras definiciones que aparecieron en la legislación colombiana sobre el servicio doméstico no estipulaban con exactitud las funciones y tareas, y todavía en 1974 se estipulaba como finalidad del trabajo doméstico: “la satisfacción de ciertas necesidades ajenas a todo ánimo de lucro” (sin autor, 1967: 13 citado por Villar, 1974:38). La vaguedad en la delimitación de funciones y tareas se mantiene todavía en la práctica, aunque la normativa ha ido precisando tales funciones y en el mercado se ha ido perfilando cierta especialización de funciones, por ejemplo entre, cocineras, niñeras y “entreras”. Como se analizó en el anterior capítulo, todavía hoy se considera una cualidad importante el “acomodamiento”, y se recibe mal la negativa a realizar cualquier tarea, aunque no haya sido estipulada en el arreglo inicial. Pues estamos 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.

Hemos podido ver en los capítulos anteriores, que la empleada a medida que 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 cuales son las prácticas habituales y aceptables en el servicio doméstico, como salarios, 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 mujeres por temporadas mejorar las condiciones de trabajo, pero la precariedad de estas mujeres y su vulnerabilidad, periódicamente las empuja a interrumpir su actividad laboral por diversos motivos. Una enfermedad, una calamidad doméstica de la familia, el nacimiento de un hijo, el inicio o reanudación de la relación de pareja, o en muchos casos el agotamiento psíquico, que conlleva el encierro de las

internas, las puede obligar a dejar el trabajo durante meses o años, rompiendo sus vínculos con el mercado de trabajo. Así, el retorno las lleva una y otra vez a empezar de nuevo teniendo que aceptar condiciones que representan una marcha atrás respecto al salario o al tipo de oficios desempeñado en su último trabajo.

No obstante, a pesar de las idas y venidas, las evoluciones y retrocesos, las mujeres van haciendo un aprendizaje que les da capacidad para defender su posición en el día a día de su relación laboral. Por ejemplo, la experiencia de trabajar al día, con un horario definido para realizar sus funciones, permite a las empleadas marcar unos límites a su trabajo, que no son tan claros cuando trabaja como interna con disponibilidad total de su tiempo.

Veamos lo que se refleja en las siguientes opiniones escuchadas en una conversación espontánea durante la espera en una agencia. Las mujeres opinaban sobre la conveniencia o no de que la empleadora permanezca en la casa durante el tiempo que ellas trabajan:

“Yo sí prefiero que la señora no esté en la casa, eso tan aburrido que estén todo el día. Yo estuve yendo a una casa que la señora estaba embarazada y se la pasaba todo el día tejiendo en el segundo piso y cada rato, ‘tráigame jugo’, yo le decía: acuérdese que yo no trabajo sino ocho horas y si no alcanzo a hacer el oficio lo dejo para mañana, ¡ah yo no! yo no me pongo a correr”.

“A mí una señora donde trabajaba me llamó a decirme que acomodara la silla porque estaba un poquito torcida. Yo le dije ‘¿y es que usted no tiene manos? yo estoy ocupada, ¿no puede Ud. misma enderezarla? Porque llamaré para eso’. Es que hay gente muy dejada que se levantan de la mesa y no son capaces ni de correr el asiento de donde se levantan. Ella me dijo ‘ah, sí’, es que uno no puede dejar que se suban encima. Otra vez me llaman a decirme ‘vea que ese cuadro está torcido’. Yo le dije ‘pues, por qué mejor no lo endereza usted a su gusto’. Despues dicen que uno es grosero”.

“Pero hay señoras que no están llamándolo a uno a que haga todo, ellas mismas si ven algo mal lo organizan. Yo trabajaba en una casa donde la señora si veía algo desarreglado ella misma acomodaba sin decir nada, entraba a la cocina y ella misma arreglaba su cocina y se ponía a cocinar. Yo muchas veces estaba ahí mirándola nada más porque ella siempre hacia la comida, por eso, a esa señora ninguna empleada le hace fierros” (Diario de campo, Superservicio Mariela).

A pesar de la posición de debilidad de la empleada, ellas logran establecer una barrera a determinadas peticiones, y rechazan el comportamiento servil que se espera de ellas. Una de las mujeres expresa abiertamente su postura de no permitir que los empleadores sobreponen ciertos límites de lo que ella considera aceptable en la relación laboral. En este sentido, son mejor aceptadas unas jefas que otras, la expresión “ninguna empleada le hace fierros” se refiere a que ninguna se le enfrenta, ninguna protesta a determinadas empleadoras que establecen relaciones más simétricas con la trabajadora.

Por último, veamos la opinión que tienen las mujeres de una tarea que consideran

no hace parte de sus funciones, hablan dos mujeres mestizas (J. y S) y una mujer afrocolombiana (B) de distintas edades (32, 38 y 48):

J: Yo sí le digo a la señora cuando empieza, ‘a mí no me gusta ir a la tienda’, me dicen ‘pero de vez en cuando’, le digo ‘pero que eso no se vuelva rutina’, ‘no, no tranquila’. El otro día me mandaron a traer pan, le dije: ‘eso porque yo también voy a desayunar, sino no iba’.

B: A veces lo mandan a uno al supermercado, toca hacer fila, luego le dicen a uno que por qué el trabajo no le rinde.

S: “Es que la gente quiere que uno haga todo por cualquier cosa. Yo estuve en una casa que la señora me decía, ‘no si lo que hay que hacer aquí es nada’, yo le decía ‘si no hay nada que hacer entonces: ¿por qué me contrata a mí?’ En esa casa había que hacer de todo: lavar, cocinar, planchar, limpiar, yo terminaba como a las 8 de la noche de hacer todo... La gente cree que no hay nada que hacer y todo el tiempo se acumula el trabajo. Por ejemplo, yo siempre que estoy en una casa después del almuerzo dejo preparado una jarra de jugo porque después le están pidiendo a uno algo para tomar, siempre se la toman toda, y que pasa dejan en el lavaplatos, que un vaso, que una taza, que una cuchara, y cuando uno va a ver está eso lleno de trastes”. (Diario de campo Superservicio Mariela).

Como ya señalé en el capítulo anterior, si bien las agencias no tienen como objetivo cambiar el estado de cosas, la reunión de las empleadas en un espacio común y la posibilidad de interrelación entre ellas, la salida de su aislamiento produce efectos no deseados por amas de casa y dueños de las agencias con su funcionamiento. A partir de las conversaciones espontáneas de las mujeres se puede percibir un cambio en la actitud de las propias empleadas. Las empleadas de diversos orígenes concurren en el espacio de la agencia y se dan cuenta que por encima de su diferencia en edad, color de la piel, zona de origen, tienen una serie de problemas en común, que están afectadas por la misma discriminación de clase y explotación como empleadas domésticas. En esta conversación, como en las tres citas anteriores, sobre las tareas que deben desarrollar hay una actitud muy lejana al comedimiento o a la sumisión, dos de las mujeres que hablan relatan interacciones con sus patronas en las que ellas replican con argumentos que no permiten situarlas en posición de inferioridad. Por eso, algunos de los propietarios de las agencias intentan evitar la comunicación entre las mujeres en el espacio de la agencia, recordemos el aviso de la pared en una de las agencias imponiendo silencio, o el comentario de Albita Domínguez, propietaria de una agencia, cuando una de las empleadas se atrevió a preguntar en el momento de la contratación sobre la posibilidad de ser afiliada a la seguridad social y a un aumento de sueldo, que citamos en el capítulo anterior:

Es que se dejan llenar la cabeza de cuentos, como se van a otras agencias y se la pasan todo el día hablando tonterías, metiendo cuento. Ahí las convencen y ellas creen que

pueden exigir muchas cosas.

En estos ejemplos, las mujeres que hablan son de distintos orígenes y edades, mestizas y negras, ellas describen el tipo de respuestas que dan a sus jefas. Allí hay un auditorio de mujeres que escuchan y toman nota. Este aprendizaje es muy importante porque la delimitación de las funciones de la empleada doméstica no se rige siempre por el contrato inicial establecido con la empleadora, sino por la interacción cotidiana con la familia, en la que con frecuencia se van sumando tareas a las acordadas inicialmente sin contraprestación alguna. Si la empleada no tiene capacidad de réplica a estas imposiciones a medida que pasa el tiempo tendrá que hacer jornadas más largas e intensas por el mismo salario.

2.2. ALOJAMIENTO Y ALIMENTOS

Siendo el salario en especie uno de los principales argumentos de los empleadores para justificar los bajos salarios, las condiciones de alojamiento y alimentación, como se expuso antes, no suelen ser discutidas ni informadas en el contrato verbal que se establece con los patronos. Aunque en la siguiente cita se exageran los cálculos, el fondo de esta argumentación, sobre el valor que se da al alojamiento y la alimentación que se brinda a las empleadas internas, queda expuesto con claridad:

Don C: Una empleada hoy en día gana más que un trabajador promedio, ganan más de \$200.000. En alimentación una señora gasta por lo menos \$3.000 diario para darle a la empleada, la habitación cuesta por lo menos \$60.000 al mes, esto con un sueldo de \$80.000 entonces tenemos un sueldo de \$230.000 al mes. Si uno paga más, 100 ó 120 ya se están ganando un sueldo buenísimo.

E: Pero son mujeres que trabajan más de ocho horas porque están disponibles todo el tiempo.

Don C: ¡Noo, que va! Hoy una empleada no se levanta después de las 8 de la noche. Ellas se acuestan y no hay quien las levante. Sumisas como antes ya no hay (Diario de campo, Multiempleo).

El salario mínimo en este año llegaba a \$120.000 y el alquiler de una habitación en un barrio de clase media \$40.000. Bajo este razonamiento estaban justificados los salarios más bajos. En otra agencia me contaron como la remuneración en especie, que representa el alojamiento y la alimentación, se esgrime como disculpa para no cumplir con la obligación de afiliar a las empleadas a la seguridad social:

Angélica me dijo que algunas señoras conscientes si pagaban seguridad social, ofrecían sueldo y seguridad social, pero que era muy poco, pocas personas se encargaban de eso, ella algunas veces lo comenta pero la gente saca la disculpa de que se les está dando alojamiento y alimentación, a ellas no les interesa este tema. (Diario de campo, Domésticas Bretaña)

No obstante, las condiciones de alojamiento y de alimentación constituyen un aspecto importante de las condiciones de trabajo de una empleada interna que sí es valorado por la trabajadora. Pero, el alojamiento en el servicio doméstico no puede ser valorado como si se tratara del alquiler de una habitación, porque la empleada no puede disponer libremente de su espacio, ni elegir su carácter, como se admite por parte de la secretaria de una agencia en la siguiente cita:

Ellos les dan muy buena habitación, las tienen muy bien. Claro que también depende de la condición en la que esté la señora. Si vive en Ciudad Jardín y le tiene una pieza donde tenga su televisor, bien. Pero si vive en el barrio Junín y le toca compartir la pieza de la empleada con la misma pieza de la niña, entonces las condiciones son diferentes. Eso ya depende de la posición social en la que viva la señora. (Entrevista a secretaria Domésticas Bretaña).

También en este punto encontramos diversidad de situaciones, no siempre favorables a la empleada que puede ser alojada en las condiciones más inverosímiles y no necesariamente debido a la falta de recursos económicos de los empleadores. Veamos el siguiente comentario de una mujer de Buenaventura:

Precisamente, por eso me fui del sitio donde trabajaba antes, pues me dieron un sitio para dormir donde dormían los perros, yo le dije a la señora: "Vea, yo soy muy pobre pero en mi casa tengo una cama donde dormir". (Diario de campo, agencia Empleamos).

El sitio de trabajo a que la mujer hacía referencia estaba localizado en Ciudad Jardín, una zona de la ciudad de altos ingresos y de casas campestres. Si bien es cierto que, en su mayoría, los empleadores procuran disponer de una habitación adecuada para su empleada, todavía encontramos ejemplos de este tipo. Debemos reiterar, aunque ya se ha mencionado en otros puntos de este trabajo, que las empleadas no suelen conocer, antes de empezar a trabajar, como van a ser sus condiciones de alojamiento y no es un punto a tratar en los arreglos que se establecen por teléfono o personalmente con el empleador.

En este otro ejemplo, la mujer es oriunda de Tumaco y en su migración por etapas hacia Cali pasa por Buenaventura:

Entonces me fui para Buenaventura. Pero me aburrí allá porque me tocaba dormir en el suelo y ahí me estaba enfermando. Esa señora me ponía una cobija en el suelo y ahí me tocaba dormir, entonces me estaba cogiendo hemorragia del frío. Le dije a una amiga que me ayudara a conseguir trabajo en Cali. La amiga me avisó, pero como a mí me daba pena decirle a la señora que yo me retiraba, yo le dije que me iba a visitar a unos familiares y ella me dijo: "¿Y para eso tiene que llevarse toda la ropa?". Entonces, ahí ya le dije que era que tenía trabajo en otra parte. Me dijo que

por qué. Yo le dije que yo me estaba enfermando por dormir en el suelo. “Quédese que yo le voy a comprar un colchón” me decía. Ella me rogó pero yo no quise quedarme. (Entrevista a empleada doméstica en agencia Surtiempleos).

Esta actitud sobre las condiciones de trabajo de la empleada se refleja en los diseños de las viviendas de clase media-alta que hacen algunos arquitectos. Analicemos la siguiente observación:

Hace unos días estuve visitando a mi amiga A. en su nueva casa de “Ciudad Capri”⁴, instaló allí un Jardín Infantil. Se trata de una urbanización de casas de dos plantas, todas idénticas. Las casas son amplias, tienen de frente espacio para un garaje y una ventana grande (unos diez metros). Me estuve mostrando los espacios de la casa. En el primer piso, detrás de la cocina, había un cuarto diminuto, tendría un metro de ancho. Al fondo del cuartito había una taza de sanitario y a un lado un mesón de cemento de aproximadamente medio metro de ancho, luego caí en cuenta que ese cuarto había sido diseñado para la empleada del servicio. Se suponía que el mesón de cemento hacía la base de la cama. La habitación en suma tendría dos y medio metros de largo por un metro de ancho, tenía una puertita y una ventana con visillos frente a la cama. Me pareció que en una cama de ese tamaño era imposible darse la vuelta. Luego pensé que era un espacio más pequeño que una celda de cárcel. Tenía la inquietud sobre el sitio donde se podría duchar la empleada. Más adelante, vi que a la entrada de la casa estaba el “baño social” que contaba con ducha, pues en la segunda planta estaba el baño de la familia con ducha, y en el cuarto principal el baño de la pareja con bañera. En contraste, con la estrechez del cuarto de la empleada, la cocina era amplia, tendría de 3 a 4 metros de largo por 2 metros de ancho, con espacio suficiente para una nevera grande y una cocina de cuatro hornillos. La cocina tenía dos puertas, una por la parte delantera y otra en un lateral, o sea, una amplia y cómoda zona de trabajo. La casa en total podría tener unos 300 metros cuadrados útiles.

Lo que más me impactó de este hallazgo es el contraste del tamaño del cuarto diseñado para la empleada con la amplitud de la casa, sobre todo porque en otras urbanizaciones de apartamentos había visto habitaciones diseñadas para la empleada mucho más grandes en viviendas que en total no sobrepasaban los 100 metros cuadrados. Más que un problema de limitaciones de espacio, aquí nos encontrábamos con la mentalidad del profesional o profesionales que diseñaron estas viviendas. La habitación-celda en estas casas grandes trataba de resolver una molestia a los dueños de la casa con el mínimo de metros cuadrados posible, era un espacio construido para alguien que debe estar disponible, pero que estorba y debe pasar lo más desapercibido posible.

En relación a los alimentos que se proporcionan a la empleada, muy rara vez las empleadas se quejan de la cantidad o calidad de estos, más frecuentemente lo hacen

⁴ Barrio situado en la zona sur de Cali, de estrato 5.

de los horarios en que se les permite hacerlo, del tiempo que tienen disponible y de la separación expresa no sólo del tiempo, sino de los espacios y los objetos respecto a los miembros de la familia. A continuación cito la conversación en una agencia sobre este tema:

Dueña de la agencia: Hay señoras por ejemplo que le separan el plato a la empleada, no quieren que ella coma en la misma vajilla que ellos, pero ¿para qué si ella es la que cocina? Usted cree que si yo le tengo fastidio a una persona, pues entonces que no me cocine. Pero le separan el plato sabiendo que ella es la que cocina.

Secretaria: Yo conozco personas que hacen eso, pero no les importa ponerle su plato al perro. Hay gente que es así.

Empleada: Vea yo por ejemplo trabajé en una casa en la que me dijeron vea este es su plato, esta es su cuchara y este es su vaso, todo de plástico, y yo no podía comer en la vajilla, porque ellos usaban platos de loza, y los vasos de cristal no los podía usar".

En este caso, tenemos una manifestación del racismo respecto al tema del otro como contaminante, como sucio, con el que no debo mezclarme, y, por ello, la familia hace la separación simbólica de los objetos usados en la alimentación, pues como dice la otra mujer dueña de la agencia es una práctica absurda si la mujer que es apartada así es la que se encarga de preparar los alimentos. Estas expresiones del racismo también han sido descritas por Carlos de la Torre respecto a los indígenas del Ecuador:

Además, tal vez se manifieste un miedo más profundo: un terror a que la "suciedad" de los indios contagie y manche a estos blancos y mestizos. Joe Novel anota que todo grupo que ha sido víctima del racismo y relegado a las posiciones más bajas de la sociedad ha sido considerado como sucio y apestoso⁵. El grupo dominante que se considera superior, por lo tanto, independientemente de la realidad de que cada individuo del grupo considerado como inferior esté limpio o sucio, huele a rosas o a excremento, considera a las personas de este grupo social como sucios, apestosos e intocables que les pueden contaminar y manchar. (De la Torre, 1996: 35-36).

La práctica en algunas zonas de la ciudad de tener un baño separado para la empleada respecto al que usa el resto de la familia también es un ejemplo de este tipo de actitudes.

Este tipo de prácticas discriminatorias que tiene que soportar la empleada doméstica en la cotidianidad de su trabajo llegan a ser asumidas por las propias mujeres minando su autoestima. Veamos el siguiente ejemplo de la actitud de una empleada inmigrante de Tumaco que conocí en una agencia, a la que acompañé inicialmente a hacer una reclamación a la Oficina del Trabajo, luego a su casa y a visitar a su hija. En un principio la mujer me invitó a comer, compartió conmigo la comida que traía para pasar el día en la agencia:

⁵ Joel Novel, *White Racism*, 1994, p. 56, citado por De la Torre.

- E: Si usted quiere yo puedo acompañarla a ver que le dicen.
 - T: ¿Usted va conmigo?
 - E: Sí, lo único es que tendría que ir a almorzar por aquí. Si quiere vamos y mientras usted almuerza yo pido mi comida.
 - T: No compartamos del mío, pedimos prestado un plato y una cuchara y yo de aquí le doy. Esta es comida limpia.
 - E: No, ¿Pero yo como voy a descompletarle su almuerzo? Me da pena con usted, más bien yo pido mi almuerzo y la acompañó.
 - T: No es que yo trajese bastante, a mí me gusta traer bastante porque aquí vienen señoras que no tienen para comprar un almuerzo, entonces yo siempre comparto con las compañeras. Ayer, por ejemplo, invité a una muchacha que estaba aquí, yo le dije: "Usted compra la gaseosa" y pedimos un plato y una cuchara. Esta comida es limpíecita. Si a usted no le molesta.
 - E: Pues si usted trajó suficiente bueno, es que yo pensé que sólo había traído para usted. (Pensé que lo que yo me comía, bien podría servir para invitar a otra de las mujeres, que tendría realmente necesidad de compartir el almuerzo de T. Pero comprendí que iba a crear desconfianza en Tina si insistía en no aceptar su comida, pues ella pensaría que sentía asco por sus alimentos o que me daba vergüenza sentarme a comer con ella en una cafetería, por eso no insistí más).
- Nos fuimos a un restaurante que quedaba a dos casas, pedí las gaseosas y Tina pidió un plato y una cuchara.
- C: Esto lo preparó mi nuera, es comida limpíecita. Ella hasta cocina sabroso, son unos blanquillos con arroz y un huevito.
- Tina traía la comida empacada en una caja de las más grandes de detergente para lavar platos, de los que son redondos. Ni siquiera le había quitado las etiquetas. Lo traía envuelto en una bolsa plástica. Yo había observado antes que ella había sacado un envase de plástico de los que traen agua mineral y había tomado algo que traía preparado, una limonada al parecer, y sacó un frasco de vidrio de los de mayonesa transparente, en el que traía chocolate, deduje que traía su fiambre, pero en ese momento no me imaginé que también traía su almuerzo, porque su bolso era muy pequeño y no daba la impresión de que le cupieran tantas cosas. El bolso de Tina era de falso cuero negro, un material como la cuerina combinado con tela de flores, ya muy viejo. En varios lugares estaba descosido y ella lo había remendado con un hilo de color claro. Y en lugar de una cuerda que llevaba para cerrarlo a modo de las mochilas ella le había puesto un resorte de aquellos que se le ponen a las enaguas.
- T: Yo traje mi desayuno. Ya me lo mandé esta mañana y también traje limonada. Tina me echó la mitad de lo que traía, blanquillos⁶ con papa y arroz, y la mitad de un huevo frito. Todo se mezcló al darle la vuelta. Estaba sabroso. Le dije que estaba bueno, seguimos conversando mientras comíamos.

Evidentemente sentía vergüenza por la generosidad hacia mí, una desconocida, de una mujer tan pobre, y ella sólo estaba preocupada por la limpieza de la comida, en

tres ocasiones la mujer reiteró este hecho. Veamos su actitud en otros dos escenarios ese mismo día, en la casa donde vivía con su hijo, y en la casa de su hija.

En casa de Tina Camacho

Venga conversemos mientras yo me fumo un cigarrito. Tina se sentó casi como acurrucada, se subió la falda y la echó entre las piernas a la manera como he visto hacerlo a las mujeres que venden chontaduro en la calle. Estaba en una actitud de confianza. Cuando empezábamos a conversar escuché el sonido de la licuadora, al poco tiempo su nieta (A.) se acercó con dos vasos metálicos llenos de limonada.

- T: ¿Y usted si lavó bien esos vasos?

- A: Sí

Al pasarme el vaso se me regó un poco de limonada en la pierna.

- T: A. venga. Pásele la toalla a ella para que se seque. Pásele esa, no está muy sucia.

- E: No tranquila.

En casa de su hija

Luego T. me presentó a su hija Manuela. Tina empezó a contarles como me había conocido.

- T: Pero mire que ella a pesar de su color, ella no es como otras personas, ella es muy tranquila, fíjese que me acompañó hasta la oficina del trabajo. Yo que iba a dejar perder la plata.

Tina necesitaba demostrar ante una persona como yo en todo momento que ella era una persona limpia, que las cosas que provenían de ella no tenían suciedad. Estas anécdotas tal vez no tendrían tanta importancia para este trabajo, si no tuviéramos en cuenta que en ese momento ella llevaba 27 años trabajando como empleada doméstica, y que sus primeros nueve años trabajó como interna. (Su historia de vida se analiza en detalle en el siguiente capítulo). Ella por el color de mi piel, más claro que el suyo, esperaba de mí otra actitud, su aprendizaje de las relaciones sociales en la ciudad a través de su experiencia en el servicio doméstico le habían dejado bien claro las precauciones que debía tener con gente como yo.

2.3. JORNADA LABORAL

La legislación que limitaba la jornada de los trabajadores a ocho horas diarias fue establecida como norma de orden público mucho antes de la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en 1950, pero entre los trabajadores excluidos de toda regulación sobre la jornada máxima se encontraban los trabajadores del servicio doméstico (Pérez y Suárez, 1987: 83). La argumentación de la Corte Suprema de Justicia para

⁶ Judías blancas.

mantener posteriormente esta disposición se basaba en el argumento que se trataba de un servicio de simple disponibilidad y no en una labor de desgaste (Ibid: 85-86). La ausencia de regulación de la jornada máxima en el servicio doméstico se mantuvo hasta 1998, cuando la Corte Constitucional en la sentencia C-372 limitó su duración máxima a diez horas diarias, dando lugar a la posibilidad del reconocimiento de horas extras.

Teniendo en cuenta que los testimonios recogidos en este trabajo corresponden a un periodo inmediatamente anterior a regulación de la duración máxima de la jornada de trabajo, y, acorde a lo que se ha venido exponiendo en este trabajo, si hemos encontrado que los empleadores no se atienden a los límites que establecen las normas, mucho menos van a limitar sus pretensiones cuando éstas no están reguladas. Se asumía y se sigue asumiendo que la trabajadora doméstica no ejerce una labor de desgaste y que debe mantener una disponibilidad permanente. Por lo tanto, en este tema, como en muchos otros, depende enteramente de la habilidad, condiciones o capacidad de la trabajadora para establecer sus propios límites:

Pero yo sí no vuelvo a trabajar interna, esas viejas son muy jodidas, cuando uno trabaja interno tiene que trabajar todo el día. Hasta que no llega el último de la calle uno no se puede acostar. (Diario de campo, visita a agencias).

Hay personas muy injustas, demasiado injustas. También como ellas exigen, las colocan a trabajar hasta tarde de la noche, hasta en la madrugada y que quiere que se levanten bien temprano, y sigan por lo mismo todos los días. Eso si me parece a mí injusto. Porque todo el mundo necesita descansar. Y yo creo que ellas se acuestan, esas señoras, y a ellas ¡que les importa! A mí me parece injusto para ellas, se matan mucho. (Entrevista a secretaria de agencia).

El predominio de estas prácticas es el que dificulta la autonomía de estas trabajadoras, a las que habitualmente no se concede tiempo para su formación o para cualquier otro aspecto de su vida personal. Cuando la trabajadora obtiene permiso para dedicar tiempo a su formación, éste es concedido como un favor que se compensa con un salario inferior al habitual o con otro tipo de restricciones en su trabajo. En el mismo sentido, las normas que regulan el trabajo de los menores, y que obligan al patrono a darle tiempo durante el día para su formación básica, no se cumplen. Veamos algunas referencias al respecto:

Entrevistadora: Cuénteme una cosa: ¿Ahora hay muchas mujeres que estudian, empleadas del servicio que estudian?

R. (Dueña de la agencia): Sí, algunas, pero son poquitas. A. alza la mano y dice yo estudio. Creo que D. también dijo que ella.

Entrevistadora: ¿Y las patronas les dan permiso?

D. (empleada): Muchas no, muchas son muy egoístas, aunque uno no tenga nada que hacer le dicen a uno, “Ay pero se me queda la casa sola y quien me va a cuidar la casa”. Muchas ya creen que porque uno estudia entonces no les va a hacer el oficio.

A. (empleada): Sí, creen que el oficio se les va a quedar ahí, como le pasaba a ella, (señala a doña J.) que no la podían ver sentada, cuente.

J. (empleada): Ah sí, yo trabajaba donde una señora y ella cuando veía que yo estaba descansando porque había terminado, me ponía a hacer lo mismo otra vez.

D. (empleada): Sí, es que no es ni porque uno tenga que estudiar, porque uno a determinada hora ya ha terminado su oficio y quiere descansar. Todo el mundo tiene derecho a descansar, pero a ellas como que no les gusta.

R. (Dueña de la agencia): Pero si hay algunas que las dejan estudiar, que están terminando su bachillerato, que están haciendo carreras intermedias.

Entrevistadora: ¿Estudian de noche?

-A: No, yo por ejemplo estudio los sábados, estoy haciendo bachillerato acelerado. (Diario de campo, visita a agencias).

No obstante, se quiere referenciar en este trabajo, aunque no sea la práctica generalizada, que hay empleadores que no sólo facilitan sino que apoyan a sus empleadas para que se formen como se ilustra en estos dos ejemplos:

Ellos me dieron ahí permiso para que yo estudiara. Yo estaba trabajando allí y estudiaba modistería y mecanografía. O sea, que había una escuela donde uno, a las muchachas de familia, la que quería iba a estudiar. Entonces mi patrona me educó ahí y estudié. Por la tarde yo me iba a estudiar, yo todo el día trabajaba porque yo era, para qué, muy juiciosa. Con la señora fue que pude hacer el curso de modistería, y ya después me dio permiso para que estudiara, me iba a las siete de la noche y llegaba a las nueve o diez de la noche a la casa. De buenas fue que me conseguí otra compañera, así de frente que trabajábamos, otra muchacha del servicio, entonces las dos nos íbamos, pero, en ese tiempo Cali no era peligroso, nada. La otra pelada era de Barbacoas. (Entrevista a Aída Márquez, carretera hacia Tumaco).

Mi amiga me acompañó a Cali, porque yo no conocía y empecé a trabajar con una señora muy buena ganando más. Esa señora me enseñó a leer y a escribir porque yo no sabía. Ella me dejaba tareas. Yo estuve ahí varios meses hasta que ella un día me dijo que estaba muy mal de plata, que ella no podía seguir pagándome. Entonces yo me fui para mi tierra un mes y le dije que cuando volviera me ayudara a conseguir trabajo. Así fue, cuando regresé ella me ayudó a conseguir otro trabajo. En la otra casa yo empecé a estudiar de noche, hice hasta segundo de primaria. Yo he cambiado mucho. Yo ya no soy la mujer que era antes. (Diario de campo, visita a agencias, historia de María Rita).

En los dos ejemplos estas mujeres en el momento de la entrevista habían logrado salir del servicio doméstico hacia otros sectores laborales.

2.4. DESCANSOS OBLIGATORIOS

También en la regulación general sobre el descanso obligatorio en domingos y días

festivos, el servicio doméstico ha sido uno de los trabajos en que se hizo excepción a esta norma, junto a actividades que por motivos técnicos no se podían interrumpir y a actividades destinadas a cubrir servicios de primera necesidad como los servicios públicos. El artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, que empezó a regir desde 1950, autorizaba el trabajo de las empleadas de hogar en domingos o en días de fiesta, remunerándolo con el 100% del trabajo ordinario o dando a la trabajadora un descanso compensatorio durante los días ordinarios. Esta norma se ha mantenido hasta la actualidad bajo la consideración que, si se trabajan los días de descanso obligatorios habitualmente, se debe pagar doble remuneración por ese día y es obligatorio otorgar un descanso compensatorio remunerado, en cualquier día de la siguiente semana⁷.

En este tema, una práctica muy extendida para las internas es el descanso dominical cada quince días, pero no hemos registrado ningún caso en que se estuviera dando la compensación monetaria correspondiente y/o el día libre durante la semana siguiente. La lógica del razonamiento que se hacen los empleadores aparece en el siguiente relato:

- V: Yo estoy trabajando interna desde hace un mes, lo que pasa es que los patrones viajaron hasta el domingo, entonces me dejaron salir. Rosalba me consiguió el trabajo.
- E: ¿Y la dejan ir a estudiar?
- V: Sí, sigo yendo los sábados por la tarde, pero en esa casa las salidas son cada quince días porque como somos dos empleadas ellos dicen que no pueden quedarse sin nadie en el fin de semana. Entonces, si sale la otra me tengo que quedar yo. A mí me da un aburrimiento el sábado cuando llega el fin de las clases y me tengo que devolver para esa casa.
- E: ¿Y no puede salir de allá el domingo por la tarde?
- V: No es que como eso queda en Pance allá no se puede llegar tarde, tendría uno que irse muy temprano y no se puede los domingos porque ellos se levantan tarde, se desayunan tarde y entonces almuerzan tarde. (Diario de campo Surtiempleo, Historia de Violeta).

El Código Laboral colombiano estipula que el descanso dominical no debe ser inferior a 24 horas, pero en muchos casos ni siquiera esta norma básica es respetada porque la trabajadora en su día de descanso dominical debe salir en la mañana y regresar el mismo día en la noche.

En relación a este aspecto, encontramos que un gran número de mujeres se niegan a aceptar empleos en los que no se respetan los descansos que son obligatorios para todos los trabajadores, pero al mismo tiempo hay una presión muy fuerte por parte de empleadores e intermediarios de las agencias para impedir que estas trabajadoras consigan ejercer plenamente éste y otros derechos. A continuación voy a explicar a que tipo de presiones nos referimos con algunos ejemplos.

⁷ Cartilla del Servicio Doméstico, página web del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Colombia.

El siguiente párrafo corresponde a lo que nos cuenta una trabajadora doméstica y la secretaria de una agencia sobre la preferencia o rechazo de las amas de casa por las mujeres de determinados orígenes:

Empleada doméstica afrocolombiana: Pero hay veces preguntan, perdón que me meta, ¿de qué parte son? Pero digamos los de Buenaventura, ellos no quieren la gente de Buenaventura porque en Buenaventura son muy rumberos, yo no soy de allá pero yo aquí he oído ¿Cierto? Usted dijo el color sí, pero depende la parte también de donde sean las muchachas. Digamos las de Buenaventura tienen una mala fama. Gisela (secretaria de la agencia): Y de Tumaco, las tumaqueñas sí, las de Puerto Tejada también. A mí muchas clientas me llaman y me dicen “Gisela que no sea de Tumaco”, pero muchas, o “que no sea de Buenaventura”, o “que no sea de Puerto Tejada”, las de por aquí cerquita que no sea de Puerto Tejada. Y aquí te aseguro vienen, por ejemplo, cinco niñas, y les digo yo “bueno que para internas”. Sí, bueno y les leo, les digo yo “ustedes (como yo les pregunto todo) ¿les importa salidas cada ocho días?” Y si las cinco son de Puerto Tejada te dicen “si yo quiero salida cada ocho días sábado regresar domingo”, y es difícil ¿cierto? Donde hay buenos salarios casi no. Y piden siempre, no hay ni una que rompa la norma, hasta ahora no he encontrado la primera, todas, todas, todas. Hasta las señoras ya de edad. Todas, desde la más sardina hasta la de más edad. Ellas, mejor dicho, es sagrado esos fines de semana para ellas. ¿Por qué? Porque son muy rumberas ¿cierto? O están acostumbradas, o parece que estuvieran [...] Yo a veces me aterro. Yo digo “¿Será que allá se ponen como que de acuerdo todas?”. Siendo un pueblo tan pequeño, aunque no conozco, pero es que no, es que me gustaría conocer la primera que rompa la norma.

Empleada doméstica: Yo también pido mi salida cada ocho días porque yo tengo mis hijos, y ellos son muy apegados a mí.

G: No cuando tienen los hijos se justifica ¿cierto? O se justifica de todas formas, porque si es una joven que le gusta la rumba o lo que sea, o que tiene su novio, que no tiene hijos, pero que es soltera, o si ya es de mucha edad porque tiene sus nietos. Pero lo que me causa, lo que me da risa es que no he encontrado la primera que sea de Puerto Tejada que se coloque por 15 días, a trabajar 15 días.

La reflexión que hacen las entrevistadas es muy interesante porque de nuevo nos lleva al tema del racismo, a la forma como se establecen los estereotipos sobre las mujeres de determinados orígenes y la función que tienen estos estereotipos. Las tres ciudades mencionadas en la cita, como sitios de origen que producen una reacción de rechazo, se caracterizan por tener una población afrocolombiana mayoritaria, pero no sólo se trata de esto sino que se censuran sus expresiones culturales y el tipo de actividades que realizan en sus días de descanso, en concreto se valora negativamente el baile. Cuando una mujer negra se niega a trabajar los domingos, entonces se la califica de “rumbera”, frívola, no se considera esto como una necesidad que tiene cualquier trabajador de descansar periódicamente. Si bien, en el Código Laboral colombiano el

derecho del trabajador a disponer de un descanso semanal ha sido reconocido como un derecho fundamental, no sólo para reparar sus fuerzas, sino para poder recrear sus propios lazos familiares. La difusión de este tipo de estereotipos, incluso por las propias mujeres negras, como ocurre en el ejemplo, se constituye en una medida disuasoria para que la trabajadora no reclame abiertamente su derecho a estos espacios propios y en consecuencia su descanso en fin de semana. La mujer si es negra y tiene determinados orígenes, ya se sabe que es “rumbera”, su principal interés al buscar un empleo es poder salir a bailar todos los fines de semana, por lo tanto, si ella no quiere dar esta imagen, no debe rechazar los trabajos que no cumplen estas condiciones.

Volviendo al tema del descanso dominical, veamos otro ejemplo, en el que se atribuye el deseo de descansar los fines de semana a otra causa distinta al baile:

Había olvidado que al principio encontré dos mujeres negras, estaban despidiéndose cuando entré. Una de ellas decía: “No, no me gusta, no me sirve, cada 15 días no me sirve”. Pero antes de irse una de ellas le preguntó a Ana, la dueña de la agencia, “¿Y para ella no tiene nada?, pero ella no tiene documentos”. A. le preguntó si no tenía cédula, ningún documento y la chica respondió que no. A lo que Ana respondió: “Yo sin documentos no la puedo colocar”. Después de eso se despidieron. Luego A. me explicó que eran evangélicas y que querían salir cada ocho días para ir al culto el sábado por la noche y el domingo todo el día.

M (empleada doméstica mestiza amiga de la dueña de la agencia): Es que cuando uno va a trabajar es a trabajar, no a querer salir cada ocho días.

Entrevistadora: ¿Usted no sale cada ocho días?

M: A mí me da igual, porque yo no tengo a donde ir, yo no tengo amistades aquí.

Entrevistadora: ¿Y dónde va usted cuando sale?

M: Muchas veces vengo aquí donde A., no tengo más a donde ir, vengo y la visito. (Diario de campo, visita a agencias).

En este ejemplo, la mujer que rechaza el trabajo no encaja en los estereotipos, pero de todos modos, está mal visto que tenga más interés por una práctica religiosa personal que por trabajar. Al contrario, la empleada doméstica que hace el comentario de censura sobre el comportamiento de las otras mujeres sí encaja en el concepto que se ha tenido tradicionalmente de las empleadas domésticas originarias de la Zona Andina. En la descripción realizada por Villar Borda (1974) para empleadas domésticas de Bogotá, muestra a unas mujeres aisladas, sin familia y sin vida propia, que presentan actitudes con grandes dosis de sumisión. La mujer mestiza del ejemplo es originaria de la zona andina del departamento del Valle, ella misma admite que no tiene interés en salir a descansar todos los fines de semana porque no tiene relaciones familiares, ni personales en la ciudad, y no tiene a donde ir. En las conversaciones mantenidas en las agencias con otras mujeres mestizas de la zona andina del Cauca y de Nariño encon-

tramos varios ejemplos de este tipo en mujeres mayores. Esta imagen tradicional de la empleada doméstica no es posible encontrarla en las mujeres inmigrantes negras, que suelen establecer rápidamente contacto con los miembros de su familia extensa y con sus paisanos, en el trabajo de campo no se encontraron ejemplos de mujeres afrocolombianas que no mantuvieran contacto permanente con su propia red de relaciones, salvo en casos de niñas recién llegadas. En este sentido, los estereotipos racistas sobre estas mujeres, que implican un rechazo a sus expresiones culturales, sus hábitos, su manera de expresarse, de relacionarse, etc. son otra forma de frenar sus reivindicaciones en el terreno laboral por los espacios propios, y los derechos básicos e impedirle acceder a los pocos recursos que tiene para mejorar sus condiciones de vida.

2.5. VACACIONES

Las vacaciones, corrientemente son confundidas por empleadas y patronos con descansos no remunerados. El Código Laboral colombiano reconoce a todos los trabajadores el derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio; para las empleadas internas la remuneración de los días de vacaciones debe tener en cuenta el salario devengado en dinero y en especie, para las empleadas por días los distintos patronos deben pagar proporcionalmente los días de vacaciones que les corresponda (Cuéllar, 1996). La confusión de vacaciones con descansos no remunerados o con el hecho de llevar a la empleada en el viaje de vacaciones de los empleadores para que ésta los atienda, es otro indicador más del escaso ejercicio que tiene este derecho entre las trabajadoras del hogar. En la opinión que nos da el dueño de una agencia encontramos esta contradicción:

¿Usted no sabe que las empleadas son las que más vacaciones tienen? Ellas el primero de diciembre no trabajan más. No es que el empleo baje, ellas no quieren trabajar. Desde ocho días antes de la semana santa se van (Diario de campo, Surtiempleo).

El entrevistado empieza hablándonos de vacaciones, pero termina diciéndonos que no quieren trabajar, que las empleadas se marchan del trabajo, está confundiendo el abandono voluntario del trabajo con las vacaciones, que por definición deben ser remuneradas. Veamos en algunos ejemplos a que se refieren las mujeres cuando hablan de las vacaciones.

Una vez fui a Tumaco ya estando trabajando ahí, cuando llevaba dos años. Entonces, ella me dio unas vacaciones, me dijo, vaya para Tumaco y ve sus niños. Me vine, me dijo, le doy ocho días de vacaciones. (Entrevista a antigua empleada doméstica de Chilví, zona carretera a Pasto-Tumaco).

En este caso, la mujer lleva dos años trabajando, y le dan ocho días de vacaciones.

La trabajadora narra como algo normal el que su jefa le haya dado vacaciones sólo al cabo de dos años y como algo excepcional, no manifiesta en el relato ningún cuestionamiento al respecto. Además, sólo le da ocho días, ni siquiera lo que corresponde a un año de trabajo. Las mujeres por desconocimiento, o quizás por temor a perder el trabajo, no reclaman sus derechos, lo que facilita que los empleadores impongan las prácticas tradicionales.

Analicemos esta otra referencia:

Ahí estuve bastante, tres años. De ahí me vine aquí (Inguapí), estuve como quince días o un mes, algo así, y me regresé otra vez. Pero ya no quise llegar más ahí, si no que llegué a otra casa de unos barranquilleros. (Entrevista a antigua empleada doméstica de Inguapí, zona carretera a Pasto-Tumaco).

Esta trabajadora no está diciendo que le dieron vacaciones, pudo ir a su lugar de origen porque dejó el trabajo. Este ejemplo es como el anterior, estuvo ininterrumpidamente durante tres años en la casa, pues ella cuenta como algo excepcional el haber regresado a su pueblo después de tres años, por eso lo marca como un tiempo continuo que se le hace largo, “bastante”, tres años, y, de hecho, es un tiempo largo. No se trata de unas vacaciones remuneradas, “me vine aquí”, lo habitual es que ella haya cobrado hasta el momento de trabajar y como no regresa a la misma casa, no recibe ninguna remuneración por el tiempo que permaneció en su pueblo, que corresponde a sus vacaciones. Es común que las trabajadoras no se atrevan a avisar a sus empleadores con antelación que dejan el trabajo por miedo a que las coaccionen con el no pago del salario al final del mes. Como las empleadoras se niegan a pagar las vacaciones y no hay garantía de que al regreso de un viaje al sitio de origen el empleador mantenga a la trabajadora en su empleo, entonces, las trabajadoras tienen esta práctica de abandonar el empleo cuando quieren tomarse unas “vacaciones”, asumiendo que al regresar deben buscar otro empleo. Salvo que, como una concesión especial y porque la relación con el empleador sea muy buena, este conceda unas vacaciones remuneradas como las del ejemplo anterior.

Continuemos analizando el relato de la misma mujer en el siguiente trabajo y cómo la mujer, en este caso, sí establece diferencia con el trabajo anterior porque lo recuerda como vacaciones, es decir, que fueron remuneradas para volver al mismo trabajo.

Quinto trabajo: “Ahí duré bastante, casi como cinco años. Fíjese que yo me vine y la señora, me vine, ella me dio vacación, me vine para acá, como dos o tres veces me dio vacaciones. Yo me venía para acá, estaba mis quince días y otra vez me iba para mi trabajo”.

De la misma manera que en el ejemplo de la mujer de Chilví, esta mujer en cinco años tiene dos o tres períodos de vacaciones, no anualmente como lo marca la ley, y

habla de quince días naturales, no de tres semanas, lo que aproximadamente duran las vacaciones teniendo en cuenta días hábiles. Obsérvese también la forma como lo relatan: “ella me dio”, en ningún caso “yo pedí mis vacaciones”, como es lo usual en las empresas en las que el trabajador planifica con tiempo su periodo de descanso y llega a un acuerdo con el patrono.

Otro tanto ocurre con los días de fiesta, la semana santa y los puentes que no necesariamente se disfrutan y, en su lugar, no se compensan con una paga doble. Por otra parte, para las que provienen de zonas lejanas, si no tienen familiares o amigos donde alojarse en la ciudad, la distancia les impide aprovechar estos días que representan un tiempo muy corto para regresar al sitio de origen.

2.6. SERVICIO MÉDICO

Respecto a este tema, ya en otro capítulo habíamos hecho referencia a la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social para el acceso al servicio médico y a la baja cobertura de afiliación de las trabajadoras. En la práctica, este derecho al servicio de salud también sigue siendo una concesión de la buena voluntad de los empleadores, que por lo general, se limitan a llevar eventualmente a la empleada a una consulta particular y sufragarle los medicamentos y sólo en caso que se trate de una dolencia leve. Ilustraré esta práctica con algunos testimonios.

En primer lugar, voy a mostrar las versiones lo que nos dieron en las agencias:

- ¿Ustedes que recomendación le hacen a la señora sobre su seguridad social, esto lo tienen en cuenta?

Pues realmente no, nunca se les ha dicho eso. Porque realmente hay personas que son como digo, más tercas, como ignorantes. Esas personas de clase social, como se dice que tratan de ser ¿cierto? Personas estudiadas, son como las más ignorantes. Que porque tienen plata ya quieren venir a humillar a los demás y así son. Humillan a las empleadas. Si uno trata de decirles eso es lo que le contestan: “es que yo soy la que voy a pagar, no son ustedes”. Con decir eso ya todo, y como tienen plata uno tiene que quedarse es callado.

- ¿Pero ustedes no les advierten que de pronto puede suceder que la empleada se accidente o que le pase algo?

Pues hay unos que les pagan su seguro social, aunque en sí a muchas de las empleadas que se han ido se enferman, y pues yo no he oído la primera persona que me diga que la señora no le colaboró con un ¿cierto? Que la llevaron al doctor, que le colaboraron con la droga. (Entrevista a secretaria agencia).

“Ella siempre viene acá, se coloca siempre por la agencia y ayer la mandé yo para Santa Rita, y pues ahí está. Esta mañana ya la habían mandado a odontología, porque ayer parecía que le estaba doliendo una muela, y ahí mismo la señora esta mañana: “vaya esta mañana para odontología”, y ella vino aquí a la agencia, trajo todo. En-

tonces, que le mandó todo porque los hijos de ella son doctores, tienen cuatro hijos que son médicos, pues en diferentes ramas y uno de ellos es odontólogo. Vino y le dijo que el doctor le había dicho pues que una radiografía y no se qué, y dijo “no, hágasela tomar de una vez”, y la señora le dio veintemil pesos, de cuenta de ella”. (Entrevista a Gisela, secretaria de Multiempleos).

“En otro caso, una empleada tuvo un accidente de carro con sus patrones, se le quebró una pierna y quedó muy mal, como no estaba asegurada ellos la tuvieron en la casa, pero como ella no podía hacer nada comenzaron a tratarla mal, a pegarle, finalmente, la tiraron a la calle a patadas, parece que la pierna se le volvió a partir. (Entrevista a administradora de agencia).

Las respuestas confirman que el panorama general es la no afiliación, tal como se mostró en el numeral sobre el contrato es un tema que ni siquiera se puede mencionar a los empleadores. El resultado de esta práctica voluntarista puede ser por casualidad, como en la segunda cita, pero en casos extremos, como el de la última cita, hay un rechazo total a hacerse cargo de la trabajadora.

Ahora voy a analizar como se asume este tema por parte de las trabajadoras a partir de varios ejemplos. En esta otra cita, una empleada al día en Tumaco nos habla sobre su último trabajo en Cali. De forma similar a lo que ocurre con las vacaciones, la incapacidad posterior a una operación se resuelve dejando el trabajo:

Dejé el trabajo porque me hice operar, entonces por eso me vine, porque como no podía trapear⁸ ni nada, entonces mi mamá me dijo que me viniera. (Entrevista realizada en Tumaco, zona urbana).

Aquí la mujer considera el tema de su salud como algo externo al trabajo, es decir, que ella misma considera esto como un motivo para abandonar el trabajo. No está de baja, además dice “me hice operar”, no hace referencia alguna a los empleadores o a la seguridad social.

Veamos otra cita, en la que una mujer de unos cincuenta y cinco años, nos explicaba porque mantenía alquilada una habitación desde hacía dieciocho años a pesar de trabajar como empleada doméstica interna:

Yo prefiero tener mi pieza aunque esté interna porque cuando me enfermo no me gusta trabajar, uno se queda en la casa donde trabaja y quieren que siga haciendo. (Diario de campo, visita a agencias).

Esta cita revela cuál es la actitud de los empleadores frente a los problemas de salud de la empleada doméstica, pues su experiencia de toda la vida la ha llevado a mantener ese espacio propio para salvaguardarse del abuso de los empleadores. También, es

significativa la forma como se refiere esta mujer a que no “le gusta trabajar” como si se tratara de una preferencia y no de un derecho.

El siguiente ejemplo es todavía más sorprendente, la trabajadora es despedida por no estar afiliada a la seguridad social:

De aquí de esta agencia me mandaron el otro día a un sitio a trabajar para ir al día. Ellos estaban haciendo el trasteo⁹ y acababan de pasarse. Me dijeron que hiciera el aseo. Yo me puse a barrer y había una cama por la que no cabía la escoba, entonces como yo estoy enseñada que cuando no cabe la escoba yo muevo las cosas para barrer debajo, yo me puse a mover esa cama y como estaba tan pesada me abrí la rabadilla. Ay vea me dolía todo esto (se toca la cintura), como será que no pude ir a trabajar el viernes y el sábado. Y ¿Sabe lo que me dijo el señor? Que yo por qué me había puesto a mover esa cama tan pesada, que yo no estaba afiliada a seguro y entonces ¿quién pagaba si me pasaba algo a mí? Que yo no le servía así. Yo le dije: “Lo que pasa es que usted no me quiere tener más aquí, déme mi plata que me voy”. (Diario de campo, visita a agencias, de la conversación entre dos empleadas domésticas).

En el caso, de todos modos, la trabajadora tampoco reclama los días no trabajados como días de incapacidad, ni la obligación del empleador a contribuir con su parte proporcional en el pago de la seguridad social, etc. El sentido práctico la lleva a coger su dinero y marcharse.

La última cita, con la que queremos ilustrar el numeral, está referida a la desprotección de estas trabajadoras después de muchos años de trabajo. La entrevistada explica los recursos de que se vale para enfrentarse a una enfermedad:

Así que me aceptaron con los papeles en el Plan (Plan Internacional Padrinos), me buscaron un servicio médico y me operaron, de un quiste en el ovario.

La mujer de esta historia trabajó a lo largo de su vida, durante por lo menos veinte años, pero debió recurrir a una ONG para solucionar un problema de salud. Es previsible que el acceso de las empleadas domésticas a los servicios sanitarios haya mejorado significativamente, pero no por la modificación de sus condiciones de trabajo, sino por los efectos de la aplicación de la Ley 100, expedida por el Gobierno Nacional en 1990. Su puesta en marcha, ha implicado una transformación del sistema general de seguridad social, esta Ley, entre otras cosas, se proponía como objetivo dar cobertura en atención sanitaria a toda la población.

⁸ Fregar el suelo.

⁹ Mudanza.

2.7. SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES

Según la legislación laboral vigente, las trabajadoras del hogar en Colombia no pueden percibir una remuneración inferior al salario mínimo. Se permite pagar a las internas hasta un 30% del salario en especie, consistente en alojamiento y alimentos. Las trabajadoras externas tienen derecho al subsidio de transporte. Respecto a las prestaciones sociales, la legislación ordena que estos empleados deben afiliarse al sistema de seguridad social: pensiones, enfermedad general, maternidad y riesgos profesionales, en cumplimiento de la Ley 100 de 1993 sobre seguridad social y Ley 11 de 1988 relativa a las excepciones contempladas para el servicio doméstico. Las trabajadoras domésticas también tienen derecho a la cesantía, esta prestación consiste en el derecho de todo trabajador a recibir un pago por terminación de contrato (cualquiera sea su causa) igual a un mes de salario por cada año de servicios, calculado sobre la base del último salario. El derecho a la cesantía es independiente de la indemnización por despido. A finales de la década de los noventa podría decirse que prácticamente se habían logrado equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de trabajadores, en relación a las prestaciones sociales, y se había establecido un límite a la valoración de los pagos en especie. Sin embargo, este avance, en términos de que haya un reconocimiento jurídico de los derechos en esta actividad laboral, tiene en la práctica efectos mínimos para las trabajadoras por la ausencia de mecanismos que obliguen a los empleadores a cumplirlas y la incapacidad de éstas para exigir su ejecución.

La definición más precisa de lo que todavía hoy sucede en el servicio doméstico, en relación al incumplimiento de la legislación laboral, se encuentra en un trabajo de análisis jurídico sobre el servicio doméstico en Colombia de 1987. Una conclusión central de este trabajo argumentaba cómo, desde el punto de vista jurídico, las prácticas comunes por parte de los patronos en el servicio doméstico se podían definir como costumbre “contra ley”, en el sentido de un comportamiento deliberadamente destructor de la ley vigente, ya sea por la inobservancia de las normas o por la imposición una conducta distinta a la establecida en la ley. (Pérez y Suárez, 1987:143). A lo largo de cada uno de los numerales de este capítulo se ha podido constatar como en Cali, a finales de la década de los noventa, las prácticas de los empleadores e intermediarios laborales no había cambiado respecto a lo descrito en 1987 por Pérez y Suárez. En consecuencia, pese a que el Estado colombiano ha expedido normas que regulan claramente la actividad de estas trabajadoras, sus salarios, la relación con sus empleadores, etc., la práctica cotidiana sigue estableciendo otras normas que son las que regulan su funcionamiento y cuya lógica es distinta a la que se pretende en la ley.

Para retomar el hilo de la presentación de los datos empíricos, presentamos la siguiente conversación llevada a cabo en una agencia con dos empleadas domésticas. Juana, mujer mestiza de Nariño, e Irma, mujer afrocolombiana de Tumaco, coinciden

con el sentir expresado por diversas mujeres empleadas domésticas respecto a su trabajo:

J: Yo he sido muy andariega, desde los diez años salí de la casa, primero me fui a Pasto, luego estuve en el Putumayo, también he estado cosechando café en Armenia y en Caicedonia. Hace siete años estoy en Cali. Ahora me están llamando de la casa porque hay cosecha de tomate, tengo ganas de irme. Aquí en Cali es donde me ha ido peor. Las fincas¹⁰ tienen fama de que a uno lo irrespetan, pero es pura fama, eso depende de uno, a mí hasta ahora no me ha pasado nada. Uno tiene que hacerse respetar, tiene que ser serio, si le echan un piropo decir muy bonito pero esas cosas a mí no me gustan.

I: Sí, ser serio, pero no ser grosero, es mejor ser uno serio para que lo respeten.

E: ¿Y a ustedes las ponían a dormir junto con los hombres en las fincas?

J: En unas si, en otras no, en unas le dan cuarto a uno solo, en otras le toca a uno dormir en el mismo cuarto con los hombres, en otras fincas donde hay varias mujeres le dan un cuarto a las mujeres. Pero eso, uno pone su plata debajo de la almohada y eso, ¿quién se lo quita?

E: Pero ese trabajo es muy duro.

J: Pero ya ve que no es tan duro, más duro le toca a uno en una casa todo el día, porque en una finca a uno no están apurándole por el trabajo todo el día como en una casa. Eso depende de lo que uno haga, y si el patrón es bueno toca suave. Uno trabaja hasta el sábado al medio día si quiere y si no, no, y coge buena plata.

E: ¿Y les dan la comida?

J: Sí, la comida todo, la plata sale libre.

J: El peor trabajo que hay es el servicio doméstico, mal pagado, donde toca trabajar más y no lo consideran a uno. Imagínese que todavía hay señoras que pagan \$60.000. El otro día llamo aquí una señora ofreciendo eso. Eso no alcanza ni para un arriendo, yo pago \$40.000, fuera de los servicios. ¿Qué hace uno con \$60.000?

I: Yo también pago \$40.000 por la pieza pero van incluidos los servicios, es un buen sitio.

J: No les da ni pena¹¹ ofrecerle eso a una empleada. Además le están pidiendo todo el tiempo a uno papeles, dizque el pasado judicial para ir a limpiar una casa. A mí si me lo piden yo no voy. Aquí en Cali es el único sitio donde piden pasado judicial para todo, no es sino ganas de sacarle plata a uno. El otro día no me resultó trabajo en un asadero de pollos porque no tenía el pasado judicial, eso vale como \$15.000, imagínese. Va uno a trabajar limpiando pisos en una Unidad residencial y que el pasado judicial y bachillerato. ¿Cómo le parece, Bachillerato para ir a limpiar? En otros sitios a uno no le piden nada. En el Putumayo, por ejemplo, a uno no le piden nada, ni papeles, ni nada. ¿Quiere trabajar? Le pagamos esto y de una vez lo dejan a uno trabajando donde sea. Por allí si se ve la plata, mi hermana estuvo allá un tiempo en la cosecha y consiguió para hacerse una casita en el pueblo.

I: ¿Cogiendo qué?

¹⁰ Se refiere al trabajo en las fincas cafeteras.

J: Pues cogiendo coca, eso es lo que se ve por allá, pero eso si lo pagan bien. Mi papá ahora me está llamando para que vaya a coger la cosecha de tomate. Yo creo que ahora si voy porque el trabajo está muy malo. Allá la vida es más fácil, todo es más barato.
E: Pues es que tienen la comida.

J: Sí, y todo es más barato, la energía, el arriendo. Yo tengo mi niña allá y voy cada mes, pero póngale cuidado que es hasta más caro ir de aquí para allá que venir de allá para acá. Yo les digo aquí que cómo me van a cobrar el pasaje hasta Pasto, si me bajo antes, y si me lo quieren cobrar no me subo. Es que aquí todo es más caro.
(Diario de campo, visita a agencias).

Aquí la mujer que cuenta su historia hace la comparación del servicio doméstico con otros empleos agrícolas típicamente masculinos, que pese a ser muy poco cualificados, a su juicio están mejor remunerados y requieren menos desgaste físico. En su desesperación por la falta de derechos y la exigencia de requisitos arbitrarios e inaceptables para los trabajos que se ofrecen en Cali a las mujeres, ellas están dispuestas a buscar salidas en trabajos como los descritos en este ejemplo, la recolección de la cosecha de café, o de tomate, e incluso la participación en actividades ilícitas desde el punto de vista jurídico pero que, socialmente, son cada vez más aceptadas como una alternativa. Su conclusión es contundente, el trabajo que ofrece peores condiciones es el servicio doméstico.

3. LOS ESTEREOTIPOS RACISTAS COMO FRENO A LA CAPACIDAD DE RESISTENCIA DE LAS MUJERES FRENTE A LAS ARBITRARIEDADES

La falta de acatamiento de la legislación laboral da lugar a toda clase de arbitrariedades: el impago o el retraso en el pago de los salarios, despidos arbitrarios, imposición de tareas adicionales, alargamiento de la jornada de trabajo. Se presentan casos en los que la trabajadora es despedida sin ninguna indemnización por el comportamiento de un niño de la familia:

El siguiente trabajo era en una casa, con un niño de trece años que no la quería y le hacía la vida imposible. Le tiraba cosas, la atacaba, le decía que la empleada sólo tenía derecho a comer determinados alimentos. Incluso en un momento, llegó a dañar la puerta de su cuarto. Los enfrentamientos de los dos se volvieron tan insistentes que la patrona la despidió y ella se fue sin decir nada más. (Diario de campo, visita a agencias).

En su último trabajo duró tres semanas porque habían dos niños irrespetuosos: “uno de ellos me decía que me iba a tirar por las gradas. Es que a los niños de hoy los están criando de muy mala forma, los dejan hacer lo que les da la gana, no respetan a los

¹¹ Coloquialmente la palabra pena en Colombia tiene el significado de vergüenza.

mayores, y uno merece respeto en un trabajo". (Diario de campo, visita a agencias).

Otro relato, entre muchos, ilustra las prácticas respecto al fallecimiento de familiares de la trabajadora:

Entonces como quedaron las cuatro niñas huérfanas, llegó la mamá mía, que viene siendo abuela para ellas, las recogió y ella pues las ayudó a fomentar. Las cultivaba y tal y cual. Salieron a rodar las tres, y hace tres meses, murió ella. Entonces, como ellas estaban caminando allá dentro de la ciudad, uno pues las llamó y les avisó. Y no pudieron venir a ayudarla a enterrar porque les faltaba plata para el transporte. Ahí los patrones pues no las consideraron. Las dejaban venir, pero sin sueldo, porque si ellas tenían, pues que se trasladaran, y si no, no podían trasladarse. Y no pudieron trasladarse. (Entrevista a familiar de empleada doméstica, Río Tablón Salado, Tumaco).

En este caso, se ve cómo las empleadas domésticas ante una calamidad doméstica, o la muerte de un familiar cercano, no tiene ningún tipo de auxilio. Mientras que a otros trabajadores se les reconocen días libres remunerados por este tipo de situaciones, depende totalmente de la voluntad del empleador atender a una situación personal debido a la vulnerabilidad económica de la trabajadora, que no puede tomar autónomamente la decisión de acudir al sitio de origen. No fue este el único caso conocido en que se negó a la trabajadora este derecho.

Sería interminable registrar la lista de arbitrariedades referidas por las trabajadoras durante el trabajo de campo. Para ir más lejos, vamos a abordar el análisis desde un ángulo que nos permita ver el conflicto y cómo se propone su resolución.

Entra una mujer mulata de unos treinta años. La mujer nos cuenta que una señora la contrató para trabajar en un apartamento al día y le dijo que sólo era para limpiar y hacer el oficio general, que no hacia falta que cuidara su hijo de dos años porque una tía suya se lo estaba cuidando y pronto lo llevaría a la guardería. Pero, cuando empezó a trabajar, el niño se quedaba en la casa y no había quien lo cuidara, por lo tanto, ella tenía que estar pendiente que el niño no hiciera daños. Un día sucedió que el niño tumbó el televisor al suelo, ella dejó el televisor ahí para que la mamá lo viera. La reacción de la señora fue decirle a ella que cualquier cosa que el niño dañara era responsabilidad de la empleada y que se lo cobraría. La empleada le replicó que ella no había sido contratada como niñera. Finalmente, la señora le dijo que así no le servía, que se fuera. Ella al otro día se quedó en su casa, pero hacia las diez de la mañana la señora volvió a llamarla para que volviera a trabajar porque no tenía quien le hiciera las cosas, le envió el mensaje con la amiga de la empleada que las puso en contacto. Ella volvió pero los inconvenientes continuaron hasta que esta mujer decidió no seguir trabajando en ese sitio, pues le pareció que la señora no tenía criterio.

- M (Trabajadora): Y como le parece que cuando al otro día fui a cobrar mi plata, de los trece días que había trabajado allá, esa señora me dice que ella no me va a

pagar nada porque yo dejé abandonado el trabajo. Que yo no tengo derecho a nada. Yo le dije que yo iba a ir a la oficina del trabajo. Imagínese yo no puedo regalarle a esa señora mi trabajo \$50.000. Yo que desteté a mi niña para irme a trabajar con esa señora, tuve que prestar plata para comprarle el tarro de leche y ahora esa señora me resulta con que no me va a pagar nada.

- R (Dueña de la agencia): ¿Ella puede ir a la Oficina del Trabajo, cierto? (Me pregunta a mí) Ella tiene derecho.

- Entrevistadora: Sí. Ella tiene razón.

- M: Entonces yo mañana voy a hacer mi reclamo.

- V (otra empleada): Además usted estaba todavía en período de prueba, eso es cuando uno lleva bastante tiempo trabajando que tiene que avisar.

La mujer se fue decidida a ir a la Oficina del Trabajo. Al rato llegaron dos mujeres con un niño preguntando por la mujer. Ellas decían que venían de donde trabajaba la mujer, dieron a entender que estaban muy disgustadas por lo que estaba pasando “con esa vieja”.

- R (Dueña de la agencia): Oiga niña pero ustedes no se vayan a poner a hacer un escándalo, no hay necesidad de eso. Uno habla y si la persona no quiere escuchar para eso está la Oficina del Trabajo. Haciendo escándalo no se arreglan las cosas. Ya con la fama que tenemos (Se refiere a las mujeres negras) de bien peleonas y encima armando pelea. Vea uno va a la Oficina del Trabajo y si allá no le resuelven a uno, uno se va a Bogotá. (Diario de campo, Surtiempleo).

De acuerdo con lo relatado por la trabajadora, la empleadora incumple los términos del contrato porque inicialmente la contrata para unas tareas y luego le impone otras. A partir de este desacuerdo original la jefa coacciona de distintas formas para que la trabajadora acepte la imposición del trabajo de niñera no acordado en el arreglo inicial, por ejemplo, amenazando con descontar de su sueldo los daños provocados por el niño que se negaba a cuidar. Ante la firmeza de la trabajadora en sus argumentos, la amenaza con la interrupción del contrato, que para su sorpresa es aceptado por ésta. El intento final sin éxito para presionar a la trabajadora a que permanezca en el trabajo es la negativa a pagar su salario. La práctica de retener el salario es un medio muy usado para presionar a las mujeres, propiciando que prolonguen su estancia en condiciones de trabajo con las que no están de acuerdo, para negar el derecho a vacaciones y descansos remunerados, o evitar que tomen un descanso, aunque no sea remunerado, como se analizó en otro numeral de este capítulo. En muchos casos el retraso, la retención o el impago del salario del último mes sirve para impedir que la empleada de hogar acepte una oferta de empleo en mejores condiciones. Esta es la principal causa por la que las trabajadoras domésticas no suelen cumplir la norma del preaviso antes de abandonar voluntariamente un trabajo, puesto que, paradójicamente, si pone en conocimiento del empleador su decisión de marcharse, a fin de que este disponga de tiempo suficiente

para buscar sustituta, puede ser penalizada.

Pero veamos el otro aspecto interesante de esta anécdota, la reacción final de la dueña de la agencia, que también es una mujer negra, cuando llegan las compañeras de la mujer. Su temor al conflicto, su llamado a las buenas maneras y la referencia a la “mala fama” de las mujeres negras por ser “peleonas”. El sentido de sus consejos a estas mujeres respecto a la eficacia de acudir a las autoridades para resolver el conflicto es creíble. No obstante, unos días después en una conversación con una empleada doméstica usuaria de esta agencia me di cuenta de lo siguiente:

Por C. supe que hace unos días Rosalba (propietaria de la agencia) se molestó mucho con una mujer porque había demandado a su patrona, le insistía en el porqué no habían arreglado las cosas “por las buenas”. Sin embargo, en otras dos ocasiones he observado que vienen mujeres a consultarle temas de liquidación y su actitud es preguntarme a mí, delante de mí les recomienda ir a la Oficina del Trabajo. Pero en estos dos casos las muchachas no son conocidas de Rosalba, ni sus patronas. En el otro caso, al parecer, la patrona era conocida de Rosalba y la muchacha había sido colocada a través de la agencia. (Diario de campo, Surtiempleo).

Está claro que arreglar las cosas “por las buenas” significa aceptar las condiciones del empleador, y que reclamar los derechos por la vía legítima es “armar pelea”. Hay aquí una buena explicación al origen de algunos de los estereotipos racistas sobre las mujeres negras. La siguiente es la descripción que hace Rosalba, de una empleada “problemática”:

¿Usted no a entrevistado a una muchacha Ana?, ella es un tipo de persona muy problemática, es una que estaba estudiando, que usted le dio el teléfono. Es una persona que no dura en los trabajos y que de todas partes sale peleando. Uno siempre les dice que procuren durar en los trabajos porque eso no es bueno, estar rodando de un lado para otro. Pues ella a Liliana, la muchacha que me estuvo reemplazando mientras tuve la dieta, vino aquí y le armó problema. Se salió de un trabajo y a la muchacha que fue a reemplazarla le dijo que a ella aquí tenían que volverle a conseguir trabajo. Luego vino aquí a armarle problema a Liliana. Las personas problemáticas siempre vuelven a la agencia. Es que, vea, cuando una persona no sabe trabajar y sale de un trabajo prefiere no volver aquí. Pero las que son problemáticas aquí regresan. (Entrevista a propietaria de la agencia Surtiempleo).

Dadas las condiciones de trabajo en el servicio doméstico descritas a lo largo de este capítulo, y con un conocimiento mínimo de los derechos básicos, no es difícil convertirse en una trabajadora problemática. Por lo que, intermediarios y patronos procura difundir entre las mujeres este tipo de mensajes para contener la reacción de las mujeres frente a los frecuentes abusos. El apartado a continuación, nos muestra otro punto de vista sobre lo mismo, en este caso las entrevistadas son secretarias de agencia racialmente clasificadas como blancas:

- ¿La gente tiene preferencias por mujeres de un tipo de color, un tipo de edad? ¿Hay mucha discriminación, hay gente que dice “yo no quiero mujeres negras”, o “no quiero mujeres indias”, etc.?

Pero, no es por discriminación, no es por la discriminación en sí, sino que como dice el dicho: “cría fama y échate a dormir”. Las morenas tienen una forma de ser, un carácter terrible, eso sí pues. Bueno, entonces ellas generalmente, las señoritas muchas no es porque sean racistas, no. Incluso son más racistas los hombres que las mujeres. Porque yo a muchas señoritas les digo “ay vea hay una morena bien recomendada”. Dicen “Gisela, por mí no hay problema, es mi marido” ¿cierto? O que por el carácter. Hay unas que me dicen “no, no, estoy cansada, he tenido miles de morenas, estoy cansada ya de pelear, yo quiero vivir tranquila con la empleada, estoy cansada”, que porque son groseras. (Entrevista secretaria agencia).

- ¿Por ejemplo, si viene una empleada a reclamar que su jefa no le pagó el dinero que le debía ustedes de que manera intervienen?

Pues nos hablamos con la señora. Porque realmente ellas con groserías, porque ellas son así. Se les sube el genio y empiezan con sus vulgaridades a eso, a tratarlas mal en la calle. Salen afuera y que todos los vecinos se den cuenta. Porque eso es así, la mayoría vienen y cuentan eso. Entonces uno trata de llamarlas y hablar, transarlas, con un vocabulario ¿cierto? Realmente, que uno es una persona que se considera ya estudiada, uno no los va a tratar mal. Entonces, uno trata de hablarles, y si ya por las buenas ellas no se van, entonces ya uno por las malas se va, va a la oficina del trabajo [...] Hay personas que son, por ejemplo, muy groseras. Por ejemplo, que ellas exigen un sueldo muy alto, hay otras que dicen que tienen que salir cada ocho días, entonces hay personas muy tercas, entonces uno tiene que llegar a trabajar esa terquedad [...] Hay otras que cogen el deporte de cambiar cada rato de trabajo, entonces hay que ser más duritas con ellas. ¿Qué es lo que pasa? ¿Porqué ellas no están durando en los trabajos? Y uno habla con ellas pero sin insultos y sin nada [...] (Entrevista secretaria agencia).

“En general, las que más tienen problemas para emplearse son las que apenas empiezan, las mayores de cuarenta años. Las morenas casi siempre son rechazadas por su genio, porque les gusta mucho el baile, dicen que son muy callejeras”. (Entrevista secretaria agencia).

Este es el tópico extendido sobre las mujeres negras, “las morenas” tienen mal carácter, son “groseras”. En estos comentarios sobre las mujeres negras se identifica la palabra “groseras” con exigir un sueldo muy alto, y la terquedad con el deseo de pedir el descanso dominical cada semana, y se habla incluso de “trabajar esa terquedad”, convencer a las mujeres para que no tengan estas demandas. La mujer que reclama algo o que pide algo que está por fuera de la costumbre es calificada inmediatamente como grosera. De esta forma, con frecuencia cualquier reclamo legítimo de la trabajadora es

interpretado como una falta de respeto. En este sentido, se neutraliza cualquier posibilidad de reivindicación de derechos en la relación cotidiana entre empleada y patronos, pues las mujeres no quieren ser clasificadas como “problemáticas”. El mecanismo tiene gran eficacia como freno a la transformación en la relación entre empleadas y patronos, pues el mensaje cala incluso entre las propias mujeres negras creando recelos entre ellas.

En el siguiente extracto también una mujer negra reproduce los tópicos al referirse a otra con un origen distinto al suyo:

En el momento de darme los datos (la empleada, una mujer negra), le advirtió a Albita que tomara las huellas digitales de las que firmaban, pues en el caso de Luz, ella no tenía nada que comprobara su identidad. “Las tumaqueñas son fregadas. Las señoras no quieren saber más de ellas, ponen muchos problemas. Hasta le sacan cuchillo a las patronas. Son muy alborotadas”. (Diario de campo visita agencias).

En este comentario, es una empleada afrocolombiana la que reproduce los estereotipos en el sentido de que son mujeres violentas que agraden con armas. Contrarrestar esta imagen tan negativa implica a muchas mujeres renunciar a expresar cualquier opinión de disenso, pues de entrada su comportamiento está puesto bajo sospecha. Las fotografías de mujeres negras en una de las agencias, publicadas en un cartel como “personal delictivo” (descrito en el capítulo IX) posiblemente tuvieron más influencia en la relación entre las propias trabajadoras, que en la opinión de las empleadoras.

Pongamos en consideración otro relato de una mujer afrocolombiana:

Violeta (Empleada doméstica, secretaria ocasional y amiga de Rosalba propietaria de la agencia): Es que hay señoras que tienen su preferencia porque en realidad son racistas, pero otras porque les ha pasado algo con alguna morena. Usted sabe que muchas no nos dejamos, que tenemos el genio un poquito fuerte, entonces las señoras dicen que las morenas son muy groseras, pero todas no son así. Pero otras señoras son racistas. A mí muchas veces me han insultado me han dicho hasta [...] (Diario de campo, Surtiempleo).

Violeta, aunque da cierta razón a la actitud beligerante de las mujeres con la expresión: “no nos dejamos”, es decir, no permitimos que se cometan arbitrariedades, que se abuse de nosotras y de nuestra situación, inmediatamente da marcha atrás, “tenemos el genio un poquito fuerte”, esto considerado como algo negativo que se debe corregir, dando la razón a que las señoras llamen “groseras” a las empleadas. Claro, pero “no todas” son así, implícitamente nos está diciendo: “algunas somos diferentes”. Aquí, de nuevo, la empleada debe comportarse de determinada manera para ser aceptada, debe adoptar las costumbres y valores de los empleadores. Esta transformación en la actitud de la empleada ya ha sido descrita en anteriores capítulos como proceso de blanqueamiento.

Vamos a poner un solo ejemplo de lo que seguramente fue clasificado por la empleadora como un comportamiento “grosero”:

De allá de mi tierra, me vine a trabajar, pero fue cuando me dejé con el esposo. Yo dejé la niña de año y medio, se la dejé a mi mamita y de allí me vine. Llegué allá donde le digo, fue donde esa señora que estuve aquí en El Gran Limonar. Allí un mes duré, porque esa señora, como ella quería que uno hiciera todo al mismo tiempo. Era que había llegado la remesa, de ahí íbamos a hacer el almuerzo, yo ya había hecho el almuerzo, era un sancocho, y ahí mismo, mientras eso estaba cocinándose, la olla. Yo había ido a sacar una ropa que se había salido de la lavadora y en eso que tenía yo la ropa aquí en el brazo, cuando ella me dijo que fuera para que le arreglara un pescado. Le dije: “doña Adelaida, espérese, ¿se puede esperar mientras voy a extender esta ropa? Porque yo no tengo tantas manos, sino dos manos no más”. Cuando me dice ella “Elvia así usted no me sirve”, le digo “¿cómo así?”. “¡Ay, no, se me va!”. Le digo yo: “con mucho gusto me voy, no vaya a creer que aquí no más alumbría el sol, el sol alumbría en toda parte. Dios está en toda parte, Dios no está aquí no más”. Y verdad mija. Se me había quebrado ese día un vidrio de la nevera, bueno y ahí mismo me pagó su plata y sacó lo de su vidrio, ella sacó sus \$300 del vidrio” (Entrevista a Elvira trabajadora afrocolombiana).

Una sola respuesta considerada fuera de tono bastó para que la empleada fuera despedida de forma arbitraria. Como penalización se descontó de su sueldo el coste de algo que se rompe en la casa por accidente durante el trabajo. En este ejemplo, también, como en uno de los anteriores, la jefa amenaza a la trabajadora con un “así no me sirve”, o cambia su actitud o la despido. Desafío que en este caso también es asumido por la trabajadora, no había aquí una intención de despedir a la trabajadora, sino el llamado a un comportamiento de mayor sumisión. El abandono frecuente de los trabajos se convierte así en otra forma de resistir a las pretensiones de los empleadores. Los estereotipos racistas se convierten en otro mecanismo de control de las trabajadoras utilizado por agencias de empleo y patronos para perpetuar los bajos salarios y la situación generalizada de ausencia de derechos.

4. CONCLUSIONES

Hemos mostrado en este capítulo varias ideas centrales sobre las condiciones en que trabajan las mujeres inmigrantes negras en la ciudad de Cali. En primer lugar, que los contratos que se establecen en el servicio doméstico por definición son contratos de adhesión, es decir, determinados unilateralmente por la parte empleadora con poca o ninguna discusión posible sobre sus cláusulas. De otro lado, se trata de contratos verbales en los que no se precisa con exactitud cuales las condiciones de trabajo fundamentales como funciones, horarios, y en ocasiones ni los salarios o los días de

descanso, dejando margen abierto a la modificación arbitraria por parte del empleador de cualquiera de los puntos acordados, perjudicando a la trabajadora, pero sin que ello le acarree ninguna sanción.

Sigue existiendo una práctica generalizada “contra ley” por parte de los empleadores. De forma habitual, se viola en la práctica la totalidad de las normas legales relacionadas con el servicio doméstico por parte de los patronos, abarcando a partir del momento de contratación, el desarrollo de 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 en la confrontación cotidiana y cara a cara de sus intereses. En esta confrontación hay una relación de poder asimétrica en la que la parte más fuerte corresponde al empleador por su poder económico, su nivel de formación, su acceso a la información, etc.

Pero, 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 formación en la escuela formal como por otras vías, el rechazo de ofertas de trabajo en condiciones inaceptables, la rotación constante de unos trabajos a otros, etc. Los empleadores e intermediarios privados de empleo doméstico utilizan estrategias diversas de presión para mantener condiciones de trabajo que están por fuera de las normas laborales elementales, entre las que son muy importantes la creación de estereotipos racistas y clasistas que dividen a las mujeres trabajadoras de hogar, pese a ser un colectivo que en conjunto está 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, y la solidaridad de grupo de las mujeres negras haciendo alusión a sus orígenes particulares distintos.

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA

XI. LA VISIÓN CRONOLÓGICA: EL ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL

En los capítulos anteriores se presentó el contexto de origen de las mujeres inmigrantes objeto del estudio, las principales motivaciones que tenían para emigrar, los mecanismos utilizados por ellas para obtener su primer empleo y como era esa primera etapa de adaptación al trabajo, el funcionamiento e importancia de las agencias de empleo en la regulación del mercado de trabajo del servicio doméstico y las condiciones en que se desenvuelve el trabajo de estas mujeres. Después mostrar el sitio de origen de las trabajadoras, el proceso de llegada a la ciudad y las normas no oficiales que regulan el funcionamiento del sector laboral al que se incorporan, se quiere en este capítulo integrar las miradas de los capítulos anteriores junto con otros aspectos de la vida de las trabajadoras como el ciclo reproductivo, las relaciones de pareja, las relaciones de parentesco, en una visión cronológica centrada en las propias mujeres. Por lo tanto, en este capítulo vamos a presentar la historia de vida de varias mujeres que nos permita ver distintos itinerarios laborales y vitales posibles de mujeres afrocolombianas del Pacífico Sur de Colombia.

Se va a presentar el análisis de cuatro historias de vida, son mujeres que están entre los 39 y los 57 años. Tres de las mujeres habían trabajado en Cali como empleadas domésticas durante varios años y en el momento de la entrevista vivían en Tumaco, dos en la zona rural y una en la zona urbana. El otro caso es un ejemplo representativo de las mujeres que se han quedado a vivir en Cali trabajando durante toda su vida como empleadas domésticas. La exposición se hace en el siguiente orden, inicialmente, se presenta una síntesis de la situación en que se encontraba la mujer en el momento de la entrevista, luego, se va alternando el análisis de su itinerario con algunas citas de la historia de cada mujer. Para facilitar la exposición se ha elaborado para cada caso un diagrama de parentesco y un cuadro-resumen en el que se representan de manera gráfica y se comparan de forma cronológica los períodos de trabajo, de formación, el periodo reproductivo y la duración de las relaciones de pareja.

1. HISTORIA DE ANTONIA, EJEMPLO DE RED MATRIFOCAL

Situación en el momento de la entrevista: Antonia vive con sus ocho nietos en una casa de palafitos en Los Puentes en la zona urbana de Tumaco. La edad de sus nietos está entre los 16 y los 5 años. Cuatro nietos son hijos de una de las hijas de Antonia, fallecida tres años antes. Estos niños son resultado de tres uniones distintas de su hija, el padre de dos de los niños de esta hija vive en la misma casa con Antonia y aporta económicamente cuando puede. Los otros cuatro nietos son de la otra hija, también resultado de tres uniones distintas. Esta hija en el momento trabaja en Bogotá como empleada doméstica y cada vez que puede envía dinero para el mantenimiento del grupo. Dos de los niños estuvieron con el padre en Cali una temporada, pero la madre los mandó traer a Tumaco porque no estaban escolarizados. En el momento de la entrevista Antonia sobrevive fabricando artesanalmente dulce de coco que sale a vender uno de sus nietos en las calles de Tumaco, con el dinero que envía su hija de Bogotá cuando puede, de las ayudas esporádicas de los padres de sus nietos y de las ayudas que logra obtener de la alcaldía. Ella aún no ha superado el dolor por la pérdida de su hija, pero no puede detenerse y caer en la depresión, pues la atención que demandan sus ocho nietos no le permite un momento de descanso. A sus 56 años Antonia libra una ardua batalla para que sus nietos estén alimentados, asistan todos a la escuela y tengan ropa limpia que ponerse. Se encuentra al límite del estrés y el agotamiento físico. Pero aquí no acaban sus obligaciones, esta mujer también comparte el cuidado de su madre anciana con una hermana que vive en la casa de al lado. Uno de sus sueños es conseguir que su nieta mayor logre terminar la educación secundaria, algo que no consiguió ninguna de sus hijas.

En este primer ejemplo tenemos el ejemplo de la red matrifocal (ver Diagrama de parentesco Nº 3 p. 369), no sólo con sus hijas sino con su hermana. Los hombres esporádicamente están presentes en la red, pero no son los que determinan la supervivencia del grupo. (Sobre el concepto de red matrifocal ver Capítulo V, numeral 3 sobre el funcionamiento de la organización familiar poligínica de las poblaciones negras en Colombia).

La protagonista de esta historia, como tantas otras, empieza su vida laboral en la adolescencia, su primer periodo de trabajo entre los 15 y los 21 años trabaja en Bogotá y Cali como empleada doméstica (ver Cuadro-Resumen Nº 1, p. 371). Antonia rompe el mito del nativo de la selva perfectamente adaptado a su medio, aún antes de haber salido por primera vez del río reconoce objetivamente los peligros que se enfrentan en la selva, su miedo a las serpientes que unido a la situación de pobreza la lleva a buscar suerte en la gran ciudad.

También, porque pues mis papás eran pobres, no alcanzaban, y, entonces, pues yo dije: voy a ir para ayudarme más, para ayudarme para mí. Y por ver por mi mamá, también le mandaba a mi mamá, le colaboraba, le mandaba ropita que me daban usada. Nosotros éramos ocho hermanos, quedaron pequeños.

La primera gran interrupción de su trabajo en la ciudad corresponde al inicio de su vida reproductiva y el establecimiento de las primeras uniones, implicando esto un retorno a la aldea, a las actividades agrícolas tradicionales de la zona

Él aguaitaba¹ conejo, mataba tatabro, mataba hasta tigre, tortugaña, ese que parece armadillo. Todo eso de carne del monte, yo me aburría de comer carne de monte.

Trabajábamos en la agricultura, nosotros vivíamos en un río que llamaba Rosario, allá si se daba el plátano. Nosotros sembramos su colino², teníamos un pedazo para venir a vender a Tumaco y su pedazo de chocolatal. Y cuando estaba la cosecha cogíamos su chocolate.

Pero en el monte las condiciones de vida eran difíciles sobre todo en el acceso a servicios de salud. En este periodo le nacen cuatro hijas de las cuales dos mueren por esta causa:

Mire, yo tuve cuatro niñas, se me murieron dos pequeñas y se me quedaron dos. Se murió cada una a su tiempo, la última y la segunda, me quedó la primera y la tercera. La segunda murió bebecita, estaba recién paridita. Y la otra se me murió, la última, se me murió de cinco meses. Se me enfermó, y se me cerró que no me orinaba, ni ensuciaba. En ese tiempo, como estábamos en el campo, yo bajé del campo al pueblo, y cuando ya bajé ya era tarde. Estábamos en el río Gualajo, como no había asistencia médica, apenas acá en Tumaco. Ella cuando la pude traer ya era muy tarde para la niña. La segunda, la misma condición. Le cogió una diarrea, que no la soportaba la niña, y la niña pues cuando la quise traer ya estaba deshidratada del estomaguito. Ya estaba sin ánimo.

Ya con su tercera pareja, es ella quien toma la iniciativa para ir a vivir a la ciudad, considera que la vida que lleva afecta negativamente su salud y en la aldea no encuentra la asistencia adecuada:

Y de la noche a la mañana, cuando ya nos bajamos acá a Tumaco, porque yo sufri de una enfermedad que no me venía la menstruación, entonces yo sentía frío, sentía calambre. Yo le decía: no obligue, no voy al monte más, yo ya no quiero estar más en el monte, esa quebrada me hace daño, muy fría. Y como el frío le cuela el paseo, entonces uno no puede estar en la quebrada que tiene piedras, porque más uno se enferma. Cuando uno está pasmado no, le hace daño. Y le dije yo: vea Mariano, si

¹ Esperaba para cazarlo.

² Planta pequeña de plátano.

Ud. me acepta, vámonos a Tumaco, que en Tumaco yo si veo una persona que me diga, vaya Ud. a ese médico, yo lo que hago es correr pa' donde él médico. No voy a buscar canoa, no voy a buscar carro, sino que yo voy misma por mis pies salgo. Y así fue, él me aceptó.

La relación de pareja más larga de Antonia es tortuosa, su marido no cumple como proveedor económico, ella tampoco puede cumplir su función reproductora, muy valorada por los hombres del Pacífico

La tierra era de él, de la familia de él, pero trabajada de los dos. Cuando nos vini-
mos la vendió, él la vendió pa' jugarla. Él la vendió sin darme cuenta, la vendió y
dije pues vámonos. Yo me enojé porque él no me dijo: la vamos a vender ¿no? Él
dijo la vamos a vender pero no trajo el dinero, sino que se lo jugó. Allá en la finca
también se la jugaba. Vendía el conejo y la mitad se la jugaba. La parte que traía que
no vendía, la comíamos nosotros. Me cumplía apenas el poquito con la comida que
mataba en el monte.

Entonces yo, pues de ahí ya nos fuimos, mejor dicho, como contrariando los dos.
Ya le dije yo: ya no podemos nosotros dos trabajar, porque ya trabajar yo es trabajar
enferma con Ud. y Ud. no le dolió vender la finca y no me dio un peso a mí, ¿Qué
hacemos? Aquí él se puso, pues de la finca, ya cuando vendió la finca encomenzó a
comprar madera y a vender. Y así cositas así leves. Si le iba bien, pero se la jugaba,
no me traía nada. Cuando traía yo, era que hacía mi plata. Yo tenía mi plata con mis
lavadas, yo lavaba en las casas por el día.

Yo me separé con él, cuando mis hijas estaban grandes. Me separé, porque él decía,
como yo ya no tuve más niños, ya mi Dios me había cancelado así de por sí, entonces,
él cómo quería tener sus niños, entonces él le daba gana de tener sus hijos, pues, yo
no tengo más hijos, y encomenzaba a mujeriar, por aquí, por acá. Porque él cogió otra
mujer, y ya no marchaba en el hogar, pues entonces le dije yo: pa' yo trabajar y estar
viendo por mí, mejor me quedo sola. En Cali está, ya tiene otra señora y tiene hijos.

Se pueden ver aquí las contradicciones entre el modelo tradicional de ser mujer
y de ser hombre del sitio de origen, y las condiciones del nuevo contexto. En primer
lugar, la crisis que se genera en la pareja al abandonar el sitio de origen, aunque el
marido toma en cuenta el deseo de ella de ir a vivir a la ciudad, no la hace partícipe
de la gestión del patrimonio, porque aunque ella reconoce que es propiedad de él,
tenía un valor añadido común por el trabajo de ella. Posteriormente, el medio urbano
ya no permite cumplir al hombre su función como proveedor de la misma forma que
en el sitio de origen, por ejemplo, la caza y los productos de la finca ya no pueden ser
aportados por el hombre. Mientras que vivían en la aldea el ingreso en dinero no era el
factor fundamental para la supervivencia y era controlado enteramente por el hombre
de la casa, aunque él lo usara para la propia diversión, y no para bienes necesarios en

la casa, no se ponía en peligro el mantenimiento de los miembros de la familia. Ya en la ciudad el conflicto se genera porque todas las necesidades deben ser cubiertas con dinero, alquiler, alimentos, etc., así como hay una serie de necesidades nuevas, como vestir de determinada manera, tener determinada decoración en la casa, y en este caso el marido sigue manteniendo las mismas prácticas de la aldea. De acuerdo a lo que relata la mujer, sigue gastando casi todo su dinero en actividades de ocio. Por otro lado, la mujer se ve obligada a buscar también ingresos en dinero, por lo que ya no puede permanecer en la casa para aportar su parte en la economía doméstica, también en este caso, el hecho, que ella no pudiese tener más hijos producen una ruptura con los roles tradicionales de la pareja, todo ello genera frecuentes conflictos y a la larga produce el rompimiento de la pareja.

Tanto en Cali como en Tumaco, salvo periodos muy cortos (ver esquema resumen, p. 371), Antonia está siempre activa trabajando en la venta ambulante o en el servicio doméstico:

Pero, yo como me gusta trabajar, yo me iba a comprar chontaduro y yo me iba a vender chontaduro a la calle, con su platón. Cuando acababa la cosecha de chontaduro me iba a Cavasa³, compraba bocachico. Yo vendía bocachico en los barrios. Mejor dicho, que a mí no me ha gustado estar quieta. Yo me ha gustado mucho la venta. Buscaba mi trabajo. Cuando me cansaba así de vender en la calle buscaba mis trabajos, a veces trabajaba al día. Pero él nunca me decía no trabaje. Yo todo el tiempo trabajaba en algo. También trabajé en la galería de López, tenía un puesto, busqué un puestico por ahí, por un ladito. Vendía tomate, vendía banano, así. Yo era una mujer bien buena, a como él nunca. Yo a él: dejame plata. No dejaba y le guardaba la comidita, por eso es que él dice que siempre se acuerda de yo.

La opción en el sector informal de la venta callejera es común en las mujeres negras, que se han especializado en este tipo de actividad informal, la venta ambulante de aguacate, mango, chontaduro o bocachico. Las mujeres negras suelen colocar el producto en un platón que llevan en la cabeza, van por las calles anunciando su producto en pequeños grupos de dos o tres mujeres, ocasionalmente, algunas tienen un lugar fijo, en sitios de paso o cerca de instituciones públicas, en el que se sientan a vender en determinados horarios. El comercio del chontaduro es un ejemplo interesante de especialización por parte de hombres y mujeres negras en la ciudad, pues mientras los hombres se han especializado en la venta al por mayor en un mercado dedicado exclusivamente a este producto, las mujeres negras están especializadas en la venta ambulante del chontaduro. El mercado del chontaduro, situado en un sitio cercano a la terminal de autobuses, es un punto de encuentro entre mujeres y hombres negros de

³ Central de Abastos del Valle, mercado regional de alimentos perecederos.

diversos orígenes. Si bien, se trata de una actividad que no genera grandes ingresos, proporciona, a cambio, una mayor autonomía en el uso del tiempo y, desde otro ángulo, las relaciones que se establecen con los compradores tienen un mayor grado de simetría respecto al servicio doméstico.

Volviendo al tema del servicio doméstico, como se analizó en el capítulo X sobre las condiciones de trabajo, al no reconocerse el derecho a las vacaciones, las mujeres optan por abandonar su trabajo cuando quieren tomarse un descanso o cuando determinadas situaciones personales lo demandan.

Me retiré de los trabajos porque a veces no quería trabajar, cuando me quería venir para Tumaco. La última vez, que he dejado mis patrones, ya estaba parida, ya estaban las dos, la hija mía aquí. Se enfermó la mamá de ellos, dando a luz el último peladito, ya se iba a morir.

En parte, esto también se explica por las malas condiciones de trabajo, muchas mujeres dejan el trabajo por temporadas para no agobiarse con el encierro que representa el régimen como internas. En el último caso que relata la entrevistada, una situación de enfermedad de un familiar la obliga a interrumpir el ciclo de trabajo.

Las hijas de Antonia reproducen la historia de la madre, empleadas domésticas con hijos de uniones sucesivas (ver Diagrama de parentesco N° 3, p. 369), la supervivencia del grupo familiar depende del apoyo que se brindan entre madre e hijas. Pero el equilibrio se vuelve muy precario después de la muerte de su hija mayor, pues ella y la hija que queda han tenido que asumir el mantenimiento de los niños que quedaron huérfanos:

No me alcanza con lo que manda mi hija. Pues a nosotros se nos va en el almuerzo, sólo almuerzo se nos van diez mil pesos diarios. Pues cuando ella me manda tengo deudas, y por ejemplo la luz, el agua, se me daña a veces la nevera, y así por el estilo.

Esta historia se resume en una situación de pobreza estructural, tanto en la zona rural como en su etapa urbana. Aquí se puede ver como la supervivencia en la zona urbana de Tumaco es mucho más difícil, en este caso, se trata de desarrollar actividades informales para sobrevivir. No se están garantizando los niveles nutricionales adecuados para los miembros de la familia, además, en la ciudad se tiene la carga de los servicios públicos. La abuela Antonia debe recurrir frecuentemente al crédito para ir tirando día a día. Esta historia es representativa en los barrios más pobres de la ciudad de Tumaco, en las entrevistas realizadas pudimos encontrar otros ejemplos de este tipo de familia sustentada fundamentalmente en la actividad de las mujeres del grupo y viviendo en el límite de la pobreza extrema. Las mujeres circulan entre las ciudades de Cali y Bogotá, e incluso Buenaventura, todo el tiempo trabajando en actividades del sector informal.

2. HISTORIA DE VICENTA SOLÍS, MADRE COMUNITARIA⁴

Situación en el momento de la entrevista: Vicenta Solís vive en el corregimiento de Inguapí con su tercer marido y dos hijos. Su trabajo como madre comunitaria le ha permitido hacer reformas para mejorar su vivienda y tener un ingreso fijo mensual, que le da cierta autonomía respecto a su marido, que a su parecer tiene un punto de vista muy tradicional.

De las historias expuestas, Vicenta es la mujer que empieza más temprano su vida laboral, antes de los 12 años ya estaba trabajando como empleada doméstica en su aldea, primera referencia que le servirá para ir a trabajar a Cali, caso que fue analizado con detalle en el capítulo VII sobre el primer empleo.

O sea, que yo casi me crié fue en Cali. Porque imagínese, de doce años que yo me fui allá a Cali, y ahora que ya vine ya hacen como unos 8 años, no tenía todavía treinta cuando llegué, tenía como unos 27, algo así.

Como este caso ha sido analizado con detalle, en los capítulos VI (Percepción del contexto local y motivaciones para emigrar) y VII (La búsqueda y obtención del primer trabajo en Cali), no nos detendremos en los sucesivos empleos de esta mujer; lo que se quiere enfatizar aquí es la progresión de Vicenta de unos empleos a otros y como se entrecruza el trabajo con su vida personal. Como se puede ver en el esquema resumen (ver Cuadro-Resumen No. 2, p. 372) en cada nuevo empleo ella logra mejorar algunos aspectos de sus condiciones de trabajo, un mejor salario, más días libres durante el mes, etc. Hasta encontrar un trabajo en el que se siente a gusto con sus empleadores. A continuación se analiza de qué depende esta buena relación.

De ahí me fui a donde una señora que llama Italia, que vivía por ahí por la quinta, más allacito del estadio. ¡Ay! También más buena esa señora conmigo, buenísima, yo me mantenía sola en mi apartamento, porque vivía en un apartamento ella. Ella se iba a las seis de la mañana, y el esposo también se iba, a trabajar los dos. Yo me quedaba con una niña, y esa niñita ya después me decía era mamá. Ay, pero pégadísima. Ella me cogió tanta confianza que ella me dejaba las llaves, me decía: vágase a pasear donde su hermana. Yo me iba con mi niña, y los viernes iban a una finca. Me decía: Si no quiere ir pa' la finca vágase pa' donde su hermana, nosotros regresamos el domingo por la noche.

En este ejemplo se puede ver la compleja interacción de las relaciones afectivas en el servicio doméstico. Hay un momento en que la empleada llega a confundir de

⁴ Miembro del Programa de Madres Comunitarias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Se trata de guarderías comunitarias en las que las mujeres se encargan del cuidado de otros niños de su vecindario en su propio domicilio. El Estado colombiano les apoya en el acondicionamiento de la vivienda, les da formación continua y un salario mensual. El gobierno también aporta los víveres para la alimentación de los niños mientras permanecen en la guardería.

tal manera la relación laboral con una relación afectiva que se refiere a la hija de la empleadora como “mi niña”, al sitio donde trabaja como “mi apartamento”, hay una total identificación de su vida con la vida de los empleadores. Cuando esta situación se produce, por diversos factores, incluido el tipo de empleo que tiene, la mujer ha tenido que renunciar a su propia vida. En el momento que corresponde a la cita anterior, Vicenta acaba de regresar a Cali dejando a sus dos hijas al cuidado de su madre, en el cuadro-resumen (p. 372) corresponde al periodo de trabajo de su último empleo en Cali. En ese momento ella no tiene su propia casa, y está lejos de sus hijas que todavía son pequeñas.

Y yo pues que tuve mis dos hijas, dos hijas tuve cuando yo andaba en Cali, regresé en una venida que hice, por acá me encontré otro patán, porque de Cali yo me vine ya para tener niño, tuve una niña. Y me encontré otro patán, estuvimos como unos dos años, y me dejé hacer también una hija. Se portaban muy mal conmigo. Ay, mal. Que yo allá, cuando el de la niña, ya de la segunda niña, ahí fue que yo me fui, que me quedé a donde doña Italia. Y para que, yo cada mes le giraba a mi mamá, les mandaba ropa. Yo le contaba a ella mi situación y ella me regalaba ropa. Hay veces los diciembre, cuando yo venía: tenga, lléveme a las niñas, porque la señora era muy querida. Ella les mandaba, ella sabía que yo tenía mis dos niñas y ella me acomodaba ropa, me compraba, me hacía regalos. Muy buena la señora. Venía a pasear y aprovechaba para ver a mis niñas.

La relación que Vicenta nos describe con sus empleadores, cuando alaba sus cualidades, se refiere no a una relación laboral sino a una relación del tipo clientelista, basada en los favores y el paternalismo que no depende de normas escritas si no de la buena voluntad de estos. La jefa le concede vacaciones de vez en cuando, le hace regalos para sus familiares, etc., a cambio de la lealtad incondicional de la mujer, de negarse a si misma e identificarse totalmente con la vida de los empleadores.

Porque ella era muy buena la señora. Imagínese que los domingos que yo me iba, me decía ella: vea, todas estas cosas que están en la nevera, que ya están viejas, bótelas. Ay, le decía yo, ay, ahí hay carne buena. Ay, yo me acordaba de mi hermana. Le decía: ¿Ay, yo me puedo llevar esta carne? Ay si, recoja todo me decía ella, si Ud. ve que le sirve a su hermana, llévese todo lo que tenga esa nevera. No ve que ahí cada ocho días mercábamos. Así que yo llegaba y me iba era con mi paquete grande para allá pa’ donde mi hermana.

La transacción satisface tanto a los empleadores que cuando Vicenta se marcha y por fin tiene una vida propia su jefa intenta recuperarla sin éxito:

La última vez me quedé ya. La señora hasta carta me mandó Doña Italia. En el último trabajo, para que, muy querida. Que me devolviera, que la niña no se amañaba, que cuando llegaban esas otras muchachas ellas no le apetecían, bueno, que todo el día

me llamaba. Pero yo ya estaba acá también encartada.

La interrupción definitiva de su trabajo en la ciudad se produce cuando establece su última relación de pareja y reemprende el ciclo reproductivo (Ver esquema resumen). No obstante, ella no deja en ningún momento de buscarse la vida con los medios que tiene a su alcance.

El marido trabaja en la finca. Cuando yo me junté con él si, tiene bastante finca, ganado, él tenía ya, sino que él es de esos hombres ¡más tacaños! Casi no se preocupa por nada, es de esa gente que no es porque no tiene, porque él tiene su plata, él tiene, él tiene buen ganado, buena finca, pero es de esa gente todo anticuado, que no les importa nada, que viven sólo por vivir, así es él. Porque si fuera por él uh, no había ni siquiera donde sentarse, tiene uno plata y que no tiene para tener su casita bien bonita, y tenerla bien arreglada. Que se va a preocupar, tranquilo. Por eso yo me dediqué aquí, yo aquí hacía mis bolis⁵, yo vendía aguardiente, cerveza. Sí, pero así no más de bebida.

En esta etapa, ella busca una salida en el pequeño comercio en el propio domicilio. Se pueden ver en el relato las diferencias con su marido, al que ella considera más tradicional, sus vivencias en la ciudad le hacen ver el mundo de otra manera, trae unos hábitos distintos a los que tienen los campesinos de la aldea. No hay un acuerdo en la gestión conjunta de los recursos económicos de la unidad familiar. De todos modos, ella está atenta y logra generar sus propios ingresos participando en un programa del gobierno nacional.

Y ya empezaron, que unas de Bienestar⁶ llegaron por acá: que vayan a hacer una capacitación, estamos buscando mujeres para unos hogares que van a poner. Ahí mismo yo me hice anotar. Y nos llevaron como a dos o tres de aquí a capacitarnos. Así que salimos dos de aquí de Inguapí-La Chiricana. Como a los dos meses ya nos pusieron a trabajar. Nos hicieron un empréstamo, casi no era mucha cosa, de 190. Porque la casita no más era de aquí a aquí de anchito (señala). Entonces ya llegué, pasé a los niños, su este de ellos y la amplié. Era en madera.

Aquí se hace referencia al programa de Madres Comunitarias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Se trata de la gestión de guarderías comunitarias en el propio domicilio. Este programa, que empezó con un enfoque de voluntariado, se ha convertido en una oportunidad de trabajo para las mujeres de las zonas rurales y urbanas más pobres del país. La mujer de este ejemplo, describe como le han asignado un

⁵ Refresco artesanal que se congela en bolsas de plástico y se vende a los niños por una pequeña cantidad de dinero.

⁶ Del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

crédito para acondicionar su casa y poner en marcha la guardería. En el momento de la entrevista ya estaban hechas las reformas en ladrillo y cemento, materiales del interior. En las entrevistas realizadas en la zona de los ríos encontramos varios ejemplos como este, de mujeres que habían sido empleadas domésticas durante años en Cali y que a su regreso a la zona rural se habían incorporado en el Programa de Madres Comunitarias.

El trabajo en la ciudad parece ser recordado como una etapa de la juventud que se sigue evocando con nostalgia por las mujeres que regresan al sitio de origen. De todos modos, en este caso queda abierta la posibilidad de regresar al trabajo:

Hay ratos que me da ese arranque como de irme. Hay veces cuando me siento azarada digo: Ay, voy a irme a Cali a trabajar. Me dan ganas de irme otra vez. Tengo una hermana que trabaja en Bogotá, así también en el servicio. Y me dan, hay veces, me dan arranques. Una hermana que tengo en Bogotá y ella trabaja en el servicio doméstico y hay veces me dan arranques. Porque ella me dice dizque pagan bueno allá en Bogotá y se ganan los doscientos, doscientos cincuenta, así en apartamento, bien de cocinera o adentro, pues, arreglando la casa. Hay veces me dan unos arranques, cuando veo este señor que no se preocupa por nada, me dan ganas de irme.

Por último veamos la percepción que tiene Vicenta sobre sus hijas:

La menor está aquí, tiene diecisiete años, pero ay, ella es más brincona, esa muchacha. Esa no más ahí medio, no quiso estudiar. Como hasta tercero de primaria había estado haciendo, y no quiso estudiar interna. Yo la mandé a Tumaco ahí pagando, costiando pasaje todos los días subida y bajada y no. La otra también estaba en Tumaco. Ahora si dice que quiere estudiar.

Ella ha hecho todo el esfuerzo posible para que sus hijas tuvieran educación formal como mecanismo de ascenso social, no obstante, ellas van camino de reproducir la historia de Vicenta.

3. HISTORIA DE AÍDA MÁRQUEZ, UNA HISTORIA CON SUERTE

Situación en el momento de la entrevista: Aída Márquez es una mujer de una de las aldeas que se encuentran en la carretera hacia Pasto en la zona rural de Tumaco. La conocí como una próspera comerciante de su localidad acompañada de sus hijos menores. Convive con su segundo marido y los hijos que tuvo con éste que están entre los 17 y los 6 años. Tenía una situación económica desahogada y todos sus hijos estaban escolarizados.

La historia laboral de Aída empieza con la huida de la persecución de un marido que la maltrata a ella y a sus tres hijos. Aída toma la decisión de ir a trabajar a Cali, después de pensarla mucho deja una hija con una amiga, el niño con su padre y se lleva

con ella a la hija más pequeña, su reflexión es la siguiente:

Yo con dolor de mi alma, los niñitos más que todo. Ay yo me fui total, yo me resolví y me fui, dejé los muchachitos. Ah yo dije, yo de allá les mando y yo trabajo y yo les estoy mandando, bueno ellos no han de pasar mala vida, hambre no han de pasar, porque más trabajo creo que taban pasando conmigo, por lo menos, la que yo dejaba acá onde la enfermera ella quedó bien.

Sin embargo, tampoco puede tener a su lado a la hija más pequeña y la deja en una especie de guardería clandestina donde la niña enferma y al llevarla de regreso al sitio de origen de Aída esta fallece:

Que la niña había venido con una fuerte infección y que aquí dizque la habían agarado, la habían llevado al médico pero que no había sido posible. Ay, yo le cuento que eso fue toda la semana yo llore y llore, ah y que no me habían mandado a avisar pues para que yo no me viniera, que me estuviera tranquila allá.

Las dificultades de las mujeres empleadas domésticas para estar cerca de sus hijos son una constante. Ellas sacrifican la relación con sus hijos en aras del bienestar material.

A mis hijos no los podía ver, yo de allá mandaba regalitos en los diciembre. En ese tiempo solamente los vi cuando fui en las vacaciones que me dio la señora, pero casi ni los vi. La que dejé con mi amiga, estaba bien, pero ella ya, yo iba a visitarla y le decía, no préstemela para llevarla y ella se ponía brava, que no porque después ella se encariñaba otra vez conmigo, y que nomás la visitara así y listo. Total, que se quedó con ella. El niño que estaba con mi papá, resulta que mi mamita ya después de mirarlo por allá que dizque estaba allá y que en manos de mi papá había agarrado y se lo trajo, y lo tenía mi mamita ahora sí al niño, entonces, ya estaba aquí con los tíos todos. Así es que, por eso, él le dice a mi mamita, es que le dice mami, y a mí me dice mamá Aída.

Pero a pesar de los reveses de la vida es necesario seguir adelante y en este caso la solidaridad de los empleadores permite a esta trabajadora ver una luz de esperanza:

Bueno, de todas formas yo seguí trabajando tranquila y ahí con mis patrones. Ellos me dieron ahí permiso para que yo estudiara. Yo estaba trabajando allí y estudiaba modistería y mecanografía. O sea, que había una escuela donde uno, a las muchachas de familia, la que quería iba a estudiar.

La posibilidad de formarse en un oficio permite la salida del servicio doméstico hacia un trabajo mejor remunerado como nos cuenta Aída también de otra compañera con la que asistía a los cursos:

De buenas fue que me conseguí otra compañera así de frente que trabajábamos, otra muchacha del servicio, entonces, las dos nos íbamos, pero, en ese tiempo Cali no era peligroso, nada. La otra pelada era de Barbacoas. Con el tiempo nos abrimos,

que ella después no supimos donde quedamos, ni la una ni la otra. Ella también consiguió trabajo y se fue para otra parte porque ella tampoco no siguió trabajando más en casa de familia.

Pero no se trata sólo de la formación, sino de acceder a la herramienta de trabajo, la máquina de coser:

Cuando una vez se va mi patrona a la calle y de allá me llama, que Aída haga el favor y me da el número de cédula, porque también saqué mi cédula y todo, ya cuando fui de aquí ya iba con cédula. Yo decía ¿pero para qué? Yo ahí mismo corrí y se lo di. Cuando de allá vino y me dijo, como le parece que fue que ya le dejé allá la máquina, le dejé pisada la máquina, para que usted la siga pagando, ya le dejé la cuota inicial pagada, porque las daban baráticas, las singer, una promoción que fue para el día de las madres, entonces ahí mismo ella me dio esa promoción. Y entonces, como a los ocho días, si señor, Aída Márquez, yo le dije si a la orden, que mire, esto es suyo, la máquina ya me la fueron a dejar, ah yo dije ¡mi máquina!

Este instrumento de trabajo va a permitirle, no sólo adquirir una mayor destreza en el oficio, sino tener un medio de vida cuando retorna al sitio de origen, como veremos más adelante. La reanudación del ciclo reproductivo y el establecimiento de una nueva relación de pareja determinan el cambio en la residencia y en el trabajo:

Bueno, total que ya enferma y enferma, ah, yo dije no, yo quiero irme a la casa mejor, allá a Tumaco. Pero, yo no le conté nada a él, yo no le conté que yo estaba en embarazo, ni nada. Cuando le dije que me venía de Cali no le dije el motivo verdadero. De que yo pues ya la pereza que me daba, que yo vía que yo no podía trabajar y yo decía “Yo aquí en Cali sin trabajar, no pues eso no es justo. Porque que pereza me daba, eso era por dormir solamente. Yo le dije no, yo estoy muy cansada, no yo me voy a ir para Tumaco mejor, yo me voy a ir para la casa, me voy a Tumaco. Y él me decía “ah bueno pues vámonos”. Vámonos, le dije yo ¿cómo? Yo no voy a llegar con marido a la casa. Me dijo: si, vámonos, yo voy con usted.

Y, bueno, y cuando ya después yo le dije a mi mamita, ay como le parece que este es mi amiguito que yo traigo. ¿Cómo? Me dice. Yo le dije el marido pues que yo traigo, se vino atrás de mí de Cali. Me dijo mi mamita, uy otra vez enredada. Yo le dije, no pueda ser que este no sea así ¿no? Porque se lo ve como juicioso, le decía yo.

Pero Aída no es la misma que se fue, la mujer que retorna es una obrera cualificada del sector de la confección que conoce muy bien su oficio como modista y que traerá a la aldea la moda que se lleva en la ciudad.

Porque una vez había ido mi mamita para Cali y yo ya le dije vaya llevando esta máquina, porque ahí teníamos unas máquinas fileteadoras, yo ya trabajaba en la fábrica esa, trabajaba yo con fileteadora, o sea, que yo filetiaba. Como yo ya sabía hacer. Ya

como eso estábamos eso era puros pantalones, camisas, interiores, así entonces era, yo era tire filete, filete.

Y si señor, y cuando ya yo me vine, pues entonces llegué acá y como acá tenía la máquina entonces ya traía pues mi arte ¿no? Y ahora si, empecé yo a trabajar modistería. Ya cuando llegué yo y la gente aquí pues que ¡con la modista y todo eso! Porque aquí no había modista, habían unos sastres, pero entonces estaban como con esas modas antiguas, viejas. En ese tiempo ni ropa cosida casi tampoco se vendía, entonces cuando yo llegué batí el record, porque yo traía pues moda de Cali y moda de [...] ¡al estilo no! Así es que eso era costura, vea me caía pero cantidad, vestidos, pantalones, camisas. Me tocaba, ahora sí, amanecerme en la máquina, en tiempo de fiestas, por lo menos en diciembre, que el veinte de julio, y eso era cosa y cosa. La gente venía de todas las veredas de alrededor, venían del veintiocho, de Ceibito, toda esa gente de Pindal, les he cosido yo.

De forma contraria a lo habitual, Aída tiene más encargos de trabajo y mejores ingresos que su marido.

Y pues sí, así es que yo llegué ahora sí y empecé, y eso era agarre, ahí agarre platica. Y él también como era ebanista, él duró mucho tiempo sin trabajo. O sea, que como cuando recién llegamos, él estaba, pues tampoco, no sabía la movida de acá, nada. Y bueno, ya después empezaba él a hablar a Tumaco, por allá, le decían carpintero fuera, que le daba trabajo, así es que se iba y le pagaban muy barato, más a veces ganaba yo acá, conseguía yo, que él. El trabajaba en Tumaco, pero entonces ya después no me gustaba porque se iba a veces la semana y ya venía el día sábado. Y por allá ya se estaba como queriendo [...] amorarse en Tumaco. Y yo ya le dije, ay no, no trabaje allá y pues después por acá de pronto consigue trabajo, y entonces yo le decía ayúdeme mejor a hacer bajas ahí de pantalones.

En el relato se observa que durante una temporada el marido se convierte en su ayudante. Esta etapa de gran demanda para Aída le permite hacer un pequeño ahorro que ella invertirá en la compra de un terreno y una vivienda, de esta forma, cuando el sector de la confección se transforma, y la demanda del trabajo de las modistas cae, ella se dedica a la actividad comercial.

Pero yo todo ese embarazo lo pasé cosiendo, trabajando, ya después pues ya, cuando se me fue la pereza, empecé ahora si a trabajar. Y sí, así es que nosotros [...] yo trabajaba y guardaba, trabajaba y siempre guardaba, trabajaba y guardábamos, nosotros una parte gastábamos y otra parte guardábamos. Y una vez, cuando dice un señor que estaba vendiendo un montecito, una finquita. Me dijo el marido, como le parece que esto y esto, y yo le dije, ah sí comprémosla. Y en ese tiempo costó tres mil peso' una cuadrita. Bueno, la compramos, y bueno, teníamos ya para sacar plátano.

Puede apreciarse en la narración de Aída, cómo las decisiones sobre el manejo de los recursos son tomadas conjuntamente con su marido, y como la opinión de ella tiene mucha importancia. Nótese la diferencia con el ejemplo de Vicenta, que se queja de lo

anticuado que es su marido y no logra ponerse de acuerdo con él. En este ejemplo tiene relevancia el hecho que el marido de Aída, aunque su familia es de Tumaco, nació en Cali y se crió en el entorno metropolitano y cuando se conoce con su esposa es peón de la agroindustria de la caña de azúcar. Así tanto Aída como su marido, si bien se instalan de regreso en la aldea ya traen todo un bagaje común de la ciudad, la idea del ahorro, la inversión y la ganancia, que les permite ponerse de acuerdo y convertirse en pequeños comerciantes en la aldea. Tal vez es esto lo que les permite llegar a ser los primeros beneficiarios de una agencia de cooperación al desarrollo que desarrolla acciones en la localidad.

Y cuando ya después me afilié a Plan de Padrinos. Vino Plan de Padrinos y tal cual me afilié, y pronto ahí con la de buenas también, porque a mí siempre me ha perseguido como una debuenitas. Me afilié a Plan y cuando prán una promoción una vez de unas casas que iban a hacer, y ya me dijo el visitador “vea si usted, la primera que lleve cuatro mil pesos a Plan de Padrino es la primera casa que hacemos”. Y como yo tenía los ahorritos, entonces yo, después de la reunión que hizo el visitador, al otro día fui y prón, deposité los cuatro mil pesos. Y cuando ya proón la primera casita de Plan de Padrinos aquí. Contamos con la suerte, así es que ya prón tuvimos su propiedad. Me tocaba que ir y a yo misma agarrar peones, ir a limpiar eso y di ahí cuando ese plátano, irlo a sacar, conseguir gente, y íbamos a sacar ese plátano y él trabajaba onde los Buitrago. Yo decía “ah, pero si valiente bobada, yo dizque en el monte y él trabajando en su Tumaco”. Cuando una vez un señor qu'él compraba la finca, un vecino. Yo le dije “ah si, se la vendo”. Y ahí mismo arreglamos, y si señor, se la vendimos. Y cuando ya bueno, dijimos nosotros: ¿con esta plata al fin que hacemos? Entonces dijimos “no, pues pongamos un negocito” y bueno, empezamos con el negocio allá en la casita que nos hizo Plan de Padrinos, pusimos una tienda, bien surtidita. La montamos y ya bueno, ahora sí. Ya yo no iba más para monte, sino que ya me entretuve en la tienda, y ya también iba dejando ya de coser un poco, porque ya también fui mermando la costura, porque ya también empezó pos a ir la gente ya comprando ropa que venían cosida, ya empezó ahora si la costura a llegar ya toda, si confeccionada.

Aunque ella atribuye su situación a la suerte, sabe que es el fruto del trabajo conjunto con su marido y de las decisiones acertadas que han ido tomando en cada momento. A lo largo de este tiempo Aída continúa con su etapa reproductiva y tiene otros seis hijos, de los que le sobreviven cinco (ver Diagrama N° 5, p. 370). A su regreso esta mujer no recupera a sus hijos, pero tiene la oportunidad de una segunda vida con su nueva pareja.

4. HISTORIA DE TINA CAMACHO, LAS QUE SE QUEDAN EN LA CIUDAD

Situación en el momento de la entrevista: Tina una mujer negra de 52 años, trabaja como empleada doméstica externa y vive con Germán, su hijo mayor, Indulfa, su nuera también empleada doméstica y sus nietos en el barrio Manuela Beltrán de Cali. La

casa es propiedad de su hijo, de lo cual están muy orgullosos. Cerca de la casa de su hijo vive su otra hija llamada Antonia con su marido Agapito, los tres hijos de estos y la madre de Cira. Antonia y Agapito aún viven de alquiler. Germán y Agapito son obreros de la construcción. Cuando escasea el trabajo de su marido Antonia también trabaja como empleada doméstica por días.

La vida laboral de Tina empieza en la infancia, en el periodo anterior al inicio de su etapa reproductiva:

Yo en Tumaco ya había trabajado en casa de familia donde una señora tumaqueña, ahí trabajé de niñera, cuando yo tenía la edad de trece años, estaba niña todavía, trabajé en tres casas en Tumaco. Cuando yo estaba todavía en la casa, no tenía hijos todavía.

En este ejemplo es importante resaltar el hecho de que Tina fue una niña que no estuvo escolarizada, es una mujer analfabeta y, por lo tanto, su temprana incorporación al trabajo no está vinculada a un compromiso de formación.

Durante un tiempo corto, que coincide con el inicio de su primera relación de pareja, Tina deja de trabajar, pero esta relación termina pronto.

Claro, pues es que él tenía otras mujeres y él compartía con ellas y compartía conmigo, dormía allá y dormía acá y pues entonces pues yo estaba muy joven en ese tiempo, póngale que estaba de 17 años y entonces yo no necesitaba llevar esa vida, yo quería llevar otra vida, ¿diga?

Claro, él estaba llenándose con esa mujer allá de hijos también y acá también conmigo, también estábamos teniendo. Entonces estábamos era casi se puede decir mano a mano con esa señora. Cuando nació mi hija, él tuvo con ella uno que llama Hernando. El tiene la misma edad de Antonia.

Cuando yo me dejé con él, yo ya estaba trabajando. ¿Sabe que hacía? Lavaba ropa ajena, yo le lavaba ropa a unos señores que se llamaban, apellido Díaz, Julio Díaz, le trabajaba yo a ellos, les trabajaba lavándoles ropa, eso si que yo arrecogía la ropa y la lavaba era en mi casa, la planchaba y luego se las iba a dejar [...] Yo me mantenía con eso, y el papá también que me ayudaba al principio, cuando yo me dejé de él, me pasaba sus comidas, pa' la alimentación pa' los hijos.

En este ejemplo no se trata de un hombre que no cumple como proveedor económico, ni de un hombre maltratador, la mujer de esta historia rechaza las relaciones simultáneas que mantenía su pareja con otras mujeres, si bien es cierto que también la presión familiar incide en la ruptura. Cuando esta primera pareja se marcha a Ecuador, y deja de apoyarla económicamente en la crianza de los hijos, comienzan sus penurias.

Pero cuando se fue a Ecuador ya no me volvió a ayudar, entonces trabajaba en lo que me resultaba, en casa de familia, o en la pesquera pelando camarón, ganaba poquito ahí nomás pa' la comida, que eso es lo importante ¿diga? Ya ahí me tocaba difícil.

Las actividades del sector informal o el trabajo a destajo en una empresa camaronera son las únicas opciones en la ciudad para una mujer pobre y sin educación. La siguiente opción que prueba es el establecimiento de una nueva relación de pareja que cumple las funciones paternas y como proveedor económico.

Entonces me fui con mis hijos. En esa época, cuando yo me fui con él tenía la edad de 22 años. Pero yo pasé ¡una vida! Yo nunca trabajé allá mijá, yo no le di un golpe a la tierra allá mijá. Me salió muy bueno mi marido, cada ocho días estaba mercando, me tenía mi buena plata ahorrada en el banco, dinero, él me daba la plata y yo iba a consignar si, y él me hacia comprar más comida. No había problema, nada, cuando a él le pagaban yo iba y cancelaba, tenía un almacén donde iba a sacar ropa. El cuidaba las bodegas del combustible, ahí trabajaba él, y ganaba buena plata.

Esta relación se rompe por problemas de convivencia con uno de los hijos de su pareja que viene a vivir con ellos. En este, como en el primer caso analizado, ella no pudo tener más hijos. Este hecho pudo incidir en que ella no lograra consolidar otras relaciones de pareja. Vimos en el capítulo V, en el numeral sobre el funcionamiento de la organización familiar poligínica, la importancia que tiene la maternidad, definida en base al número de hijos, para consolidar la posición de la mujer en el grupo familiar. A partir de esta ruptura, de nuevo ella debe retornar al trabajo, a la lucha diaria por la supervivencia.

Por eso nos dejamos, porque el pelado me le pegaba mucho a mis hijos y me los trataba muy mal y a mí también. Y el señor fue muy alcahuete, qu'el no lo reprendía. Mis hijos le decían a él papito y entonces él no les respondía y no los volviaba ni a mirar cuando le daba rabia conmigo. Era con su hijo y ya no compartía la razón siquiera en decirme “voy a castigar a los muchachos pa'que no peleen”. Sino que él todo lo que el hijo le decía eso era que él se pegaba de eso, y lo que yo le decía él no me creía nada de esas cosas a mí, ¿verdad? Y me fui azarando, y me fui azarando, claro que yo tenía todo pues ahí en esa casa, ¿diga? No pensaba ¡pa'nada! Pero, eso me azaró y entonces yo me fui pa'Tumaco con mis hijos.

Después volví a Tumaco, a buscar trabajo, seguí trabajando en casa de familia. Yo mi vida siempre ha sido esta, trabajando. Ya volví a trabajar en casa. Así, lavando y aplanchando en Tumaco, más que todo, o trabajando al día. Entraba por la mañana y salía por la tarde. Después volví a la pesquera donde yo trabajaba el camarón, pelando camarón.

Como se puede ver en los comentarios sobre su etapa en Tumaco, las fuentes de trabajo son muy limitadas, el nivel de ingreso que se puede alcanzar es muy bajo. Por esto al poco tiempo ella busca su primer trabajo en las grandes ciudades:

Me salí porque me iba para Bogotá, allá trabajé en casa de familia. En Bogotá había una hija, hija criada de un tío mío y la pelada estaba trabajando allá y entonces ella se quería regresar para Tumaco y quería dejar reemplazos allá en Bogotá, entonces

me mandaron a mí, mandaron el pasaje [...] En Bogotá todo me salió bien, porque pues prácticamente fuimos dos, las que fuimos de Tumaco. A mí me tocaba para la cocina y la otra pelada le tocaba para el aseo, el arreglo de la casa.

Tina obtiene su primer trabajo a partir de las redes familiares, va a Bogotá con un trabajo seguro. El factor climático, pero sobre todo la relación con sus hijos lleva a esta mujer a regresar a su sitio de origen. Ella hace un nuevo intento de ir a trabajar a Cali llevando a uno de sus hijos, pero de manera directa le hacen saber que su hijo no tiene cabida en el lugar de trabajo.

Yo no conocía a nadie aquí, yo me vine a aventureá la vida, mija, con el niño. Sin conocer nada y no traía nada, no traía ni un peso, ¿ahorro de a dónde allá en Tumaco? Entonces cuando ya me dijo la señora: Ay que pesar que anda con el niño, yo si la necesito, pero yo tengo unas niñas, y entonces Ud. anda con el niño, y el niño ya está grandecito, y mi esposo no le gusta que yo reciba empleada con niño. Me dijo, yo la voy a tener estos diitas aquí, hasta que mi esposo llegue y cuando mi esposo llegue pues ya la despido.

Aunque el niño tiene apenas nueve años, este es visto como una amenaza para las hijas de la empleadora, este es el argumento central para rechazar al hijo de Cira. Aquí empieza otra etapa del camino que pasa por la ciudad de Buenaventura, principal puerto en el Litoral Pacífico.

En Buenaventura yo tenía un primo hermano de mi papá, llegue allá muy bien recibida y ya mi tío me dijo que, porque ya yo le expliqué lo que me estaba pasando aquí en Cali y él me dijo: no, vaya traiga su ropa y se viene p'acá pa' Buenaventura. Así es que yo en Buenaventura, yo estuve como 9 meses. Viví allá con mi hijo y todo eso. Claro que también trabajaba ¿diga? Por allá, pero trabajitos así en casitas de familia, pero no, no trabajitos tan duros ni nada, trabajaba al día, porque salía a dormir junto con mi hijo.

De nuevo regresa a Cali y busca una solución intermedia para estar cerca de su hijo:

De ahí de Buenaventura me vine de vuelta aquí a Cali. Aquí en Cali me encontré con una prima hermana y ella se hizo cargo de mi hijo, y ahora si me puse a trabajar interna. Yo le ayudaba a pagar el arrendo y yo vía por la comida dél y entonces mi hijo ahí me le daban la comida, yo cada 8 días salía a verlo y aquí estuve.

Este arreglo no dura mucho tiempo, los problemas de convivencia con los familiares no permiten mantener la situación:

Pero a lo que regresé, no trabajé mucho tiempo ¿sabe por qué? Porque tuve problema con la hija de mi prima, ella encomenzó pues a irse con palabras groseras conmigo, a insultarme. Entonces, yo también le respondí a ella. Entonces, un día yo me iba a

bailar con una amiga, y me dice ella: Cira, como se te parece que doña Esperanza dijo que bajaras tu hijo y bajaras tu maleta de ahí de su casa pues. Y verdad, ese día cuando ella me dijo allá en el paradero, estábamos esperando el bus, cuando ella me dijo así, entonces yo no fui con ella a bailar, sino que me regresé y cogí mi hijo y lo bajé de ahí y me lo llevé pa'l trabajo sin hablar con la patrona, yo no había hablado con ella.

A continuación Tina hace el intento de tener su hijo en el trabajo pero surgen de nuevo problemas por la presencia de su hijo en el sitio de trabajo, en este caso con una compañera de trabajo:

Ah ya cuando yo llegue allá, le pedí disculpas a la señora, que era que una prima me lo tenía, pues yo le eché una mecha⁷, una prima me lo tenía y ya no me lo quiere tener más, le dije yo, al niño y señora en todo caso me disculpa que yo no había hablado con Ud. pa traer mi hijo aquí. Y llegué yo a esa casa y la señora no le gustó mucho la cosa, yo lo mantenía en el patio para que el niño no pasara pues pa'ca pa' la sala. Me fui de esa casa por la otra empleada que trabajaba conmigo en la misma casa, ella era la entrera y yo era la cocinera, me puso problemas por el niño. El niño entró al baño y entonces se secó con la toalla de'lla, entonces ella vino y me lo insultó. A lo que yo dentré a la pieza yo lo encuentro al niño que estaba llorando y le pregunto que ¿qué le pasa? Entonces me dijo que le, que la muchacha lo había tratado muy mal y entonces pues, yo llego y le llamo la atención a ella.

Yo le mandé una garnatada, y entonces cuando ella se corrió p'allá a encima ende la patrona y bueno, ya la señora vino allá y que muy mal hecho, que por qué le había dado a esa pelada, que no le jura respetado la casa y que todo eso, yo vi de que ella no le gustó. Bueno, entonces le dije yo ¿sabe qué? Me hace el favor y me arregla mis días que he trabajado aquí. Ahí no llegue a durar ni quince días. Le dije yo me voy, y verdad y con esa plata que me pagó de ahí me fui vuelta pa' Tumaco.

Finalmente, Tina se tiene que rendir ante la evidencia y dejar a su hijo en Tumaco, tiene que conformarse con brindar un bienestar material a sus hijos, porque no puede estar cerca de ellos:

Entonces me devolví a Tumaco y dejé el niño allá y me vine otra vez. Lo dejé con mi mamá. A mí mis hijos me hacían falta pero uno pobre tiene que humanarse a lo que le toca. Yo iba cada año en diciembre y les llevaba su ropa, todo el año ahorraba para comprarles sus cosas y me sentía orgullosa de verlos contentos con sus cosas. Yo les llevaba ropa de acá de Cali... Esa vez si conseguí trabajo fácil porque ya andaba sola.

Hemos podido ver cómo la presencia del niño se convierte en una anomalía, éste no es aceptado por las empleadoras, por la compañera de trabajo, y tampoco por sus familiares. Este aspecto de la vida de la mujer se niega en el servicio doméstico, la mujer no puede ejercer su maternidad.

⁷ Retomemos la historia, a partir de este momento ella acepta la situación y empieza a mentir.

aquí una larga temporada de trabajo como interna, durante ocho años permanece en la misma casa hasta que vuelve su hijo:

¡Uy yo ahí trabajé años, ocho años! Cuando yo llegué ahí la señora taba con una bebecita recién nacida, como que tenía tres meses de nacida la niña, esa niña yo la crié, cuando yo me fui de ahí ya estaba estudiando. ¡Ah, ahí estaba yo como en mi casa hijita! Norma se llama la señora y el señor llama Delio. Ellos a mí me daban mis vacaciones, y cuando yo caía enferma me compraban mis remedios, me pedía la fórmula el patrón y me compraba mis remedios, ahí estaba en mi casa. Ellos me apreciaban mucho.

Yo seguí trabajando interna y cuando ya m'hijo llegó, yo seguía trabajando interna, allá ende mi patrona, pues donde estoy contando, doña Norma. Mi hijo volvió a los 17 años, cuando ya era un hombre, a trabajar en la construcción y a buscar su pieza. Pero, con todo eso, la patrona me daba permiso pa' que mi hijo durmiera ahí en la pieza conmigo. Ella me decía: "Estése tranquila Cira, por su hijo no se azare que él aquí puede dormir, aquí en la casa". Y verdad, él dormía ahí conmigo, en la pieza mía, él dormía ahí. Yo le bajaba una colchoneta a él al suelo, y yo me quedaba en la cama.

La relación de Tina con sus empleadores es buena y le permiten alojar a su hijo, pero ya con el apoyo de éste y en compañía de una prima da el paso para empezar a trabajar al día.

Al final me retiré porque, ay no, me cansé. De ahí me conseguí con una prima, una prima hermana mía, que ella está en Venezuela ahora, conseguimos una pieza y nos pusimos a trabajar al día, en casa de familia trabajábamos.

Se puede ver con este ejemplo que la migración es un proceso gradual de inserción en la ciudad que implica distintas modalidades de vivienda y de trabajo, y formas diferentes de relacionarse con el sitio de origen. También hay que señalar que no se trata de un proceso individual, sino de una red familiar en la que la mujer se encuentra inscrita. Así las etapas de la migración también dependen de las condiciones de inserción de la red familiar en la que se encuentra inscrita la mujer.

En esa temporada inicial de trabajo al día, decide probar suerte en la venta callejera:

Después de un tiempo me cansé, me aburrí de trabajar al día, me conseguí un puesto en la galería de Santa Elena, allá me puse a revender fruta. Pero, no me gustó lo de las frutas. Nooo [...] Es que, ¿sabe por qué? Por el sol, aguantaba mucho uno sol ahí en la galería, ¿no ve que era acá afuera, afuerita? Ahí uno tendía su plástico y ahí se hacía a vender. Más que todo cansa la madrugadera. Uno tiene que madrugar a las cuatro de la mañana pa' ir a comprar, ir p'allá a coger puesto, para coger puesto, porque pues como tanta gente que revendía, entonces pues cuando uno llegaba no encontraba donde tender su plástico. Trabajaba con una prima y pagábamos pieza, en ese tiempo mi hijo no tenía todavía mujer, él vivía conmigo, vivía un primo hermano también, vivía con nosotros, vivía un amigo [...] Teníamos una pieza, pagábamos

una pieza, pa' todos.

La venta de frutas en sitios no autorizados es difícil como ella lo describe, porque no es sólo el trabajar a la intemperie, sino la competencia con los otros vendedores. Después de este periodo retorna al trabajo doméstico pero ya no volverá a trabajar interna.

Yo trabajé interna mucho tiempo, ahora ya no quiero trabajar interna porque ya estoy cansada. Trabaja uno en exceso. Que vea, que no se puede acostar porque tiene que esperar el niño que viene a tal hora a comer, y después que él come si se puede arreglar la cocina. A mí, por ejemplo, ya no me gusta la cocina ya me cansé de la cocina, y yo soy buena cocinera, yo aprendí mucho, pero ya no me gusta, prefiero coger una lavada, una planchada, arreglar la casa pero no la cocina. Aunque si me toca, pues trabajo en eso. Yo ahora me canso de pie mucho tiempo. A mí ahora me gusta trabajar al día porque uno va sus ocho horas, hace lo que quiere. A mí nadie me molesta en mi casa, yo salgo y entro a la hora que quiero.

Aunque en ese momento Tina no era una mujer muy mayor, tenía 52 años, ya notaba el peso de tantos años de trabajo en el servicio doméstico, por ejemplo, el hecho de notar que ya no puede permanecer mucho tiempo de pie, el cansancio por un trabajo rutinario y el deseo de tener un tiempo para si misma.

El esquema del itinerario de Tina (p. 374) es representativo de la evolución de las mujeres negras pobres y sin educación formal de la zona de Tumaco. Su primera etapa de trabajo empieza en la infancia o en la adolescencia antes del nacimiento de los primeros hijos. Este periodo de trabajo se interrumpe con el nacimiento de los hijos y la relación marital, en caso que los ingresos del hombre alcancen a cubrir las necesidades del grupo familiar. Luego, la siguiente etapa de inserción en Tumaco corresponde a actividades del sector informal como el servicio doméstico o la venta callejera, otra alternativa de trabajo está en el sector camaronero, también con muy baja remuneración.

La ruptura de la relación de pareja y la necesidad de mayores ingresos para el mantenimiento de los hijos, llevarán a la mujer a buscar trabajo en las grandes ciudades del interior del país como empleadas del servicio doméstico en la modalidad de internas. Para la gran mayoría este paso implica la separación de los hijos por un tiempo largo, hasta casi la adolescencia de éstos. Finalmente, viene la etapa del trabajo como externas en el servicio doméstico, antes de lo cual también se prueba en otras actividades del sector informal como la venta ambulante. En esta etapa, la mujer ha logrado establecer su propia red familiar en la ciudad, sus hijos se han reunido con ella o ya tienen su propia unidad familiar, pero sin perder el contacto y el apoyo mutuo con la madre. Dado que estas mujeres no tienen derecho a jubilación o invalidez, el mantenimiento en la vejez o la invalidez por enfermedad debe ser cubierto por el grupo familiar.

Es interesante en este ejemplo el paso de Tina por otras ciudades del Litoral Pacífico como Buenaventura. Esta ciudad es otro centro de referencia para los habitantes de Tumaco y de otras ciudades pequeñas del Pacífico, con el que tienen interrelación a través de redes familiares, por eso, no es raro en otros itinerarios encontrar el paso por Buenaventura. De otro lado, quiero resaltar el hecho que Tina haya ido a trabajar a Bogotá antes que a Cali, pues entre Tumaco y Bogotá existe un flujo muy importante de trabajadoras del servicio doméstico, a pesar de la gran distancia existente.

5. CONCLUSIONES

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 período de trabajo en la infancia, antes del matrimonio, en el que las mujeres trabajan como empleadas domésticas ininterrumpidamente durante varios años. Es el período en el que algunas intentan estudiar y trabajar simultáneamente. Este período laboral se interrumpe con la primera relación de pareja y/o el nacimiento del primer hijo.

Cuando llevan un período largo de trabajo en el servicio doméstico, muchas mujeres prueban suerte en el sector informal con actividades de la venta callejera, un gran número lo deja por la dureza de las condiciones de trabajo.

En general, las mujeres no tienen la oportunidad de acceder a la educación formal o a la 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 mejoran sus condiciones de vida.

El trabajo en el servicio doméstico durante un período largo de tiempo implica para las mujeres renunciar a su vida personal, en especial en la etapa en la que trabajan como internas. Su vida afectiva y social se restringe a los contactos semanales o quincenales con familiares y amigos. La ruptura que más cuesta a las mujeres es la que tiene lugar con los hijos. Las mujeres intentan, de muchas maneras, evitar el distanciamiento mientras trabajan como empleadas domésticas, pero al final su única satisfacción es poder brindar un bienestar material a sus hijos.

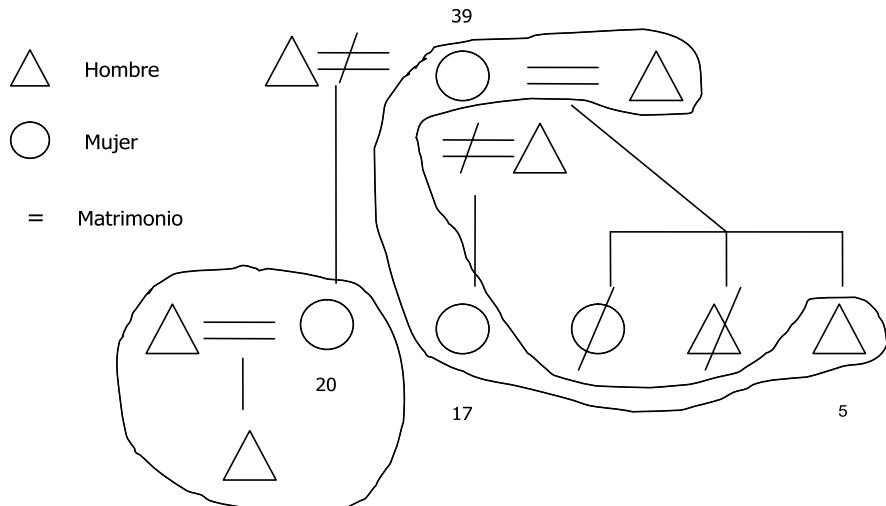
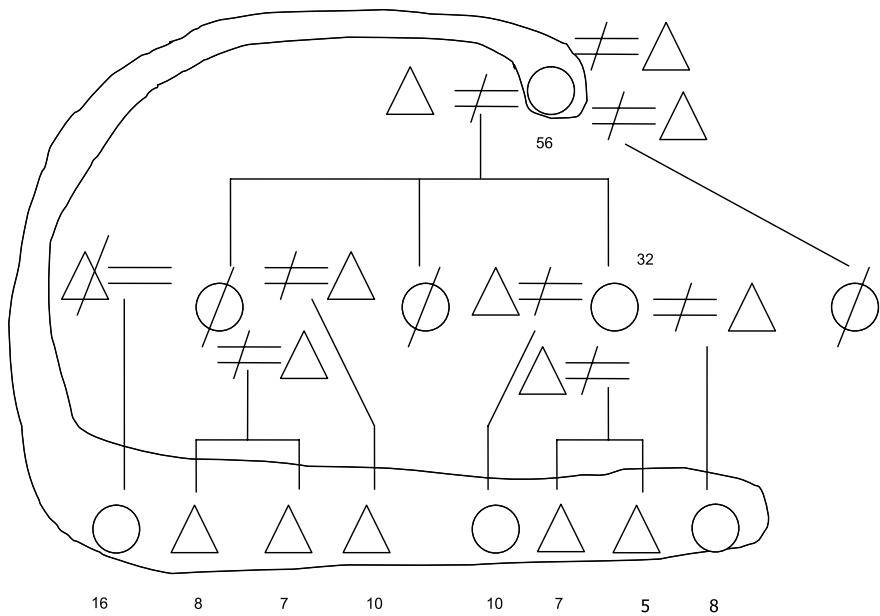
Las mujeres que logran establecer su propia red familiar en la gran ciudad y tener un domicilio propio procuran pasar del servicio doméstico interno al externo. Esto es posible si hay el apoyo de otros familiares con los que se gestiona de forma común el alquiler de una vivienda, estos familiares pueden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

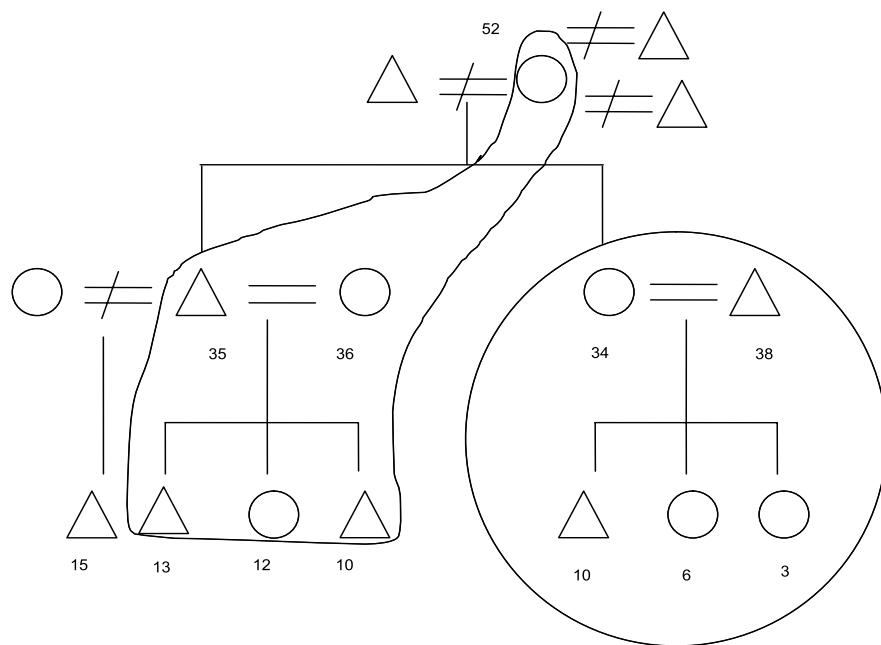
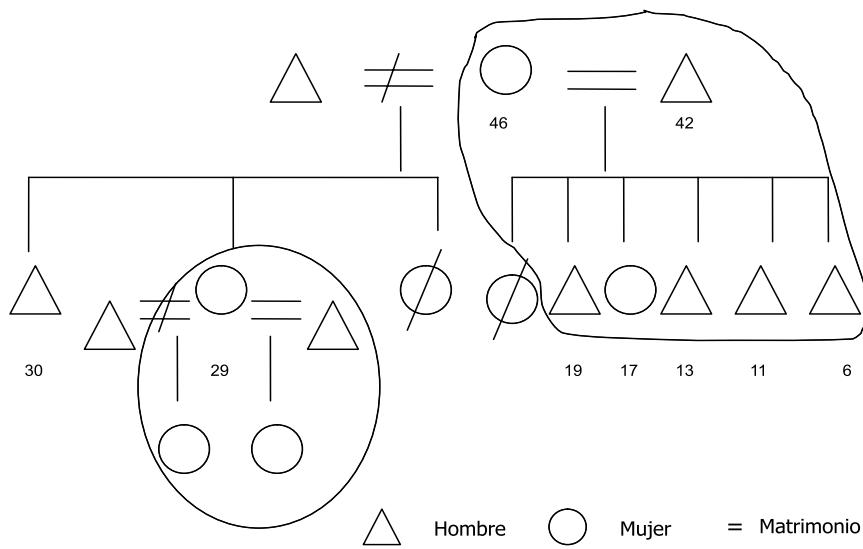
Puesto que las trabajadoras del servicio doméstico no están protegidas en su vejez ni frente a situaciones de invalidez, es la familia la que soporta el cuidado de las mujeres

mayores o incapacitadas para trabajar.

Se puede ver en los distintos ejemplos, la contradicción que se genera entre los roles tradicionales de género de la sociedad de origen y los roles que se ven obligados a asumir hombres y mujeres. Tanto en la ciudad de Tumaco, como en Cali, mujeres y hombres deben asumir nuevas funciones. Hay una renegociación de la toma de decisiones en la que no siempre se logra la simetría entre los dos géneros. La negociación de una relación de pareja en condiciones más igualitarias, en cuanto a la contribución económica de los cónyuges, como a las decisiones que toma la pareja, tiene una incidencia significativa en las condiciones de vida de las mujeres.

En la ciudad el equilibrio de la economía doméstica de los hogares campesinos se rompe y no hay alternativas. Los hombres, que tradicionalmente han recolectado en la selva, han cultivado, han cazado y se han encargado de obtener ingresos en dinero con sus actividades itinerantes en Tumaco, ya no pueden cumplir satisfactoriamente su rol como productores, ni como proveedores de ingresos monetarios en las economías familiares. Las mujeres ya no tienen un huerto para producir los alimentos y las zonas próximas de recolección de frutos marinos están devastadas o apropiadas por empresas camaroneras y pesqueras. Pero, pese a que en el reparto de poder entre los géneros, las mujeres enfrentan una situación de desventaja, ellas encuentran formas de resistir a la opresión, las mujeres a pesar de todo, rompen sus relaciones de pareja y no renuncian a sus hijos. La maternidad sigue constituyendo para ellas un factor de prestigio, pero teniendo en cuenta que no es el hecho de la crianza, sino, sobre todo, de la responsabilidad y autoridad sobre los hijos.





Cuadro Resumen N° 1

Itinerario de Antonia Bazán, Tumaco, Los Puentes, zona urbana

Cuadro Resumen N° 2

Cuadro Resumen N° 3

Itinerario de Alda Márquez, zona rural de Tumaco

Cuadro Resumen Nº 4

Itinerario de Tina Camacho, barrio de Cali

CONCLUSIONES

Hemos visto en este trabajo que los mecanismos que operan en la sociedad colombiana, para discriminar institucionalmente a las minorías étnicas, dan como resultado que las regiones donde viven estas poblaciones sean las que tienen menor cobertura social e infraestructura productiva, así como son las más desprotegidas respecto a catástrofes. Recientemente, la violencia armada que afecta a Colombia ha alcanzado estos territorios y su población es víctima de desplazamiento forzoso. En especial, las poblaciones afrocolombianas han sido ignoradas como colectivo, y hasta hace muy poco se les negó la propiedad sobre los territorios que poblaban ancestralmente, con lo cual no podían ser objeto de las políticas dirigidas a promover la agricultura a pequeña escala y en general al campesinado, pues no eran considerados como tales por las instituciones.

En la sociedad campesina afrocolombiana del Litoral Pacífico, la institución familiar se puede definir como un esquema de complementariedad entre la poliginia del varón y matrifocalidad de la mujer. La reproducción social y económica se sustenta en esta organización familiar poligínica en la que el hombre circula entre unidades domésticas de carácter matrifocal. En las aldeas rurales, los hombres realizan actividades que generan ingresos monetarios y productos para el consumo directo, las mujeres realizan actividades agrícolas y domésticas no remuneradas. En general, cuando las mujeres realizan actividades remuneradas su salario es inferior al de los hombres, aunque lleven a cabo tareas parecidas a las que hacen ellos. La preeminencia del hombre o la mujer en la jerarquía de poder y prestigio en la organización familiar depende de diversos factores, entre los que figuran la composición de la unidad familiar, el número de hijos, la capacidad de trabajo y la edad. La mujer adquiere mayor importancia en el grupo familiar, en la medida que avanza su rol reproductivo, pues es ella la que se queda con los hijos. Por lo tanto, hay una presión social muy fuerte sobre la mujer respecto a tener

el mayor número de hijos, dado que estos constituyen para ella un capital social muy importante y la relación con sus hijos influye en muchas de las decisiones que toma a lo largo de su ciclo vital y laboral.

Las mujeres campesinas afrocolombianas, debido a los efectos de la discriminación institucional, de la que hablábamos antes, no eligen libremente su empleo al llegar al mercado laboral urbano de las grandes ciudades. Su escaso nivel de formación, la inexperiencia en otro tipo de empleos urbanos, así como la ausencia de programas de formación ocupacional, dirigidos a este colectivo, no le permiten otra opción que el trabajo en el sector informal en actividades como la venta ambulante o el servicio doméstico, en un mercado de trabajo condicionado por desigualdades de clase, género y diferencias étnico-raciales.

El servicio doméstico, caracterizado por las contradicciones de clase y de género que se establecen entre mujeres, empleada y patrona, en este caso, también está atravesado por las diferencias de carácter étnico-racial que determinan actitudes de discriminación. Las mujeres negras, que provienen de un entorno rural relativamente más igualitario, respecto las diferencias de clase y raciales, en sus primeros trabajos empiezan a percibir las diferencias sociales con sus empleadores, así como los pequeños actos de rechazo cotidiano propios de la discriminación racial. En su aprendizaje inicial como empleada doméstica, la inmigrante del Litoral Pacífico también se da cuenta que los roles entre hombres y mujeres en la gran ciudad son distintos a los de su comunidad de origen.

La confluencia entre sitio de trabajo y vivienda significa para la trabajadora doméstica que su trabajo se convierte en una forma de socializarse en la ciudad, puesto que, por las condiciones particulares del servicio doméstico, lo laboral se mezcla con lo personal. Por lo tanto, el entrenamiento en el trabajo de la empleada doméstica va más allá de unas tareas específicas y el uso de herramientas de trabajo, implica también su aprendizaje de los roles sociales que le corresponden como mujer pobre y como mujer negra, a través de indicaciones sutiles o abiertas para que asuma el lugar que le corresponde. Debe aprender los roles de género y el código de comportamiento de la sociedad dominante respecto al orden familiar patriarcal. Su papel como mujer implica obediencia y sumisión. Se le enseña que la mejor manera de desenvolverse 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, pues todo lo relacionado con las minorías étnicas negras e indígenas tiene atribuido un valor negativo. Es decir, empieza a conocer la estrategia del “blanqueamiento”, que significa la aceptación de su condición de inferioridad en la jerarquía social y la desvalorización de los referentes de su lugar de origen.

En el servicio doméstico se valora una cualidad que se sintetiza en la palabra “aco-

medimiento”, la trabajadora doméstica ideal es “acomedida”, es decir, sumisa y servil, no se niega a realizar ninguna tarea que le encarguen los miembros de la familia, e incluso toma la propia iniciativa en velar por el bienestar de la familia, asumiendo tareas que no le han sido encomendadas. Por el contrario, el mayor defecto de la trabajadora es el “atrevimiento”; en esta expresión cabe cualquier comportamiento que implique el establecer límites al trabajo, la reclamación de derechos o la contestación frente a agresiones sutiles o abiertas. La mejor trabajadora es, por consiguiente, aquella que olvida sus propios intereses y su identidad y empieza a identificar las necesidades de la familia empleadora como los propios. Lo cual no es infrecuente en la situación de aislamiento en la que se encuentran muchas mujeres jóvenes recién llegadas a la ciudad, que las lleva a buscar lazos afectivos en la familia para la que trabajan. Debido a la relación asimétrica que existe entre la empleada y las personas de la familia empleadora caen en el servilismo como una forma de obtener afecto.

La primera etapa de inserción laboral, que por lo general ocurre cuando las mujeres son muy jóvenes, se hace a través de las redes familiares del lugar de origen. Posteriormente, cuando las mujeres adquieren mayor experiencia en la ciudad acuden a las agencias de empleo para buscar trabajo. Pudimos ver en los capítulos VIII y IX que a través de las agencias de empleo se han constituido nuevas redes sociales que sustituyen a las antiguas relaciones personales entre familias de las zonas rurales y urbanas y entre las trabajadoras y sus jefas. Las agencias han adquirido gran importancia en la intermediación laboral para el servicio doméstico en la ciudad de Cali, tanto respecto al porcentaje de trabajadoras colocadas, como a su papel en la determinación de salarios y condiciones de trabajo en el sector.

El análisis sobre el funcionamiento de las agencias de empleo mostró que se trata de entidades que trabajan en beneficio de los empleadores. Los procedimientos de intermediación laboral proporcionan al empleador/a la mayor información posible sobre las referencias y experiencia de la empleada, mientras que a la trabajadora apenas se le dan datos escuetos sobre su salario, el tamaño de la familia y el tipo de tareas a realizar. Existe una situación de arbitrariedad respecto a los requisitos exigidos en las agencias a las empleadas para acceder al servicio de intermediación laboral, siendo distintos los documentos que debe presentar la empleada en cada establecimiento. Dichas exigencias a las empleadas sobre documentos de identidad y referencias laborales, no se traducen posteriormente en la formalización por escrito de los contratos de trabajo, ni en una mayor regularización de la situación laboral de las trabajadoras domésticas por medio de la afiliación a la seguridad social. Las empleadas domésticas siguen siendo contratadas al margen de la legalidad vigente.

Aún más, vimos como en estos establecimientos no existe ningún mecanismo

para obligar al empleador al cumplimiento de los pactos entre empleada y patrona, mecanismos que sí existen en caso que la trabajadora sea la que incumple el contrato. Por el contrario, la agencia se convierte en una barrera entre la trabajadora y los empleadores respecto a posibles reclamaciones de esta última. La mujer que se atreve a reclamar sus derechos a los patrones contactados a través de una agencia, se expone a perder el servicio de intermediación de la agencia, e incluso de otras agencias a través de la comunicación que algunas mantienen entre sí. La presencia de las agencias de empleo en la intermediación aumenta la indefensión de las trabajadoras domésticas respecto a sus derechos como trabajadoras y sus condiciones de trabajo. Cuando el contacto con el empleador se hace a través de redes familiares o de amigas, hay una mayor presión social para el cumplimiento de los acuerdos establecidos, la empleada puede acceder a mayor información sobre el empleador y cuenta con el respaldo de familiares o amigas/os en el cumplimiento de lo acordado. La presencia de las agencias en la intermediación, propicia situaciones en la que los empleadores violan de nuevas maneras la normativa laboral.

La agencia de empleo, además de ejercer su función como intermediaria en la contratación de las trabajadoras, en el contexto de inseguridad ciudadana y desestructuración social de Cali, a finales de la década de los noventa, se convirtió en un mecanismo de control social de las trabajadoras. Las agencias respondieron a la demanda de seguridad de los empleadores con procedimientos tales como la toma de huellas dactilares, la solicitud de antecedentes penales y, principalmente, el control a través de la red social de las propias agencias.

También se expuso en este trabajo cómo el salario y las condiciones de trabajo en el servicio doméstico están determinadas, no sólo por las condiciones materiales de este mercado de trabajo como el nivel de ingreso de los empleadores, el tamaño de las familias, la experiencia de la trabajadora, etc., sino también por elementos valorativos basados en prejuicios raciales, de clase, respecto a la edad de la trabajadora o respecto al origen geográfico. Hay, por lo tanto, una jerarquización laboral que segmenta el mercado de trabajo basada en estas consideraciones valorativas, dentro de la cual las mujeres negras se encuentran en el peldaño más bajo de la escala. Son discriminadas por ser mujeres, por ser pobres y por ser negras. El hecho que las mujeres inmigrantes afrocolombianas se vean abocadas a trabajar principalmente en el servicio doméstico, en sí mismo, es una expresión de la discriminación causada sobre todo por las diferencias de género y clase; pero también se producen acciones específicas dentro del servicio doméstico, relacionadas con la discriminación racial. Estas mujeres, en su mayoría, son aceptadas por los empleadores a pesar de sus reticencias a contratarlas porque no encuentran mujeres de otra adscripción racial que acepten las condiciones de trabajo

que les ofrecen. Esto quiere decir que en el servicio doméstico las mujeres de piel más oscura tardan mucho más tiempo en encontrar empleo, obtienen salarios más bajos y deben aceptar peores condiciones de trabajo.

El análisis de la comparación entre la normativa vigente para el servicio doméstico y las condiciones de trabajo, que revelaron los datos empíricos, se puede sintetizar en las siguientes observaciones. Primero, el contrato de trabajo que prevalece en el servicio doméstico sigue siendo un “contrato de adhesión”, es decir, determinado unilateralmente por la parte empleadora, con muy poco margen de discusión por parte de la trabajadora. En segundo lugar, el hecho que sea un contrato verbal también opera a favor de la empleadora, pues las diferencias de clase y étnico-raciales juegan 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, impidiéndole 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 precise con exactitud las condiciones fundamentales del trabajo como funciones, horarios o los días de descanso. Esta situación permite la modificación arbitraria, por la parte empleadora, de cualquiera de los puntos acordados.

Hemos podido analizar cómo en un acto que resulta anodino, o incluso fastidioso, para muchas mujeres trabajadoras de clase media o alta, el contratar a una empleada doméstica, se definen las condiciones de vida de una persona e indirectamente de un colectivo. La mujer que la contrata quizá no asume que está estableciendo un contrato laboral con unos derechos y obligaciones, no tiene conciencia que tiene una trabajadora a su cargo, tal vez porque ella misma considera no trabajo aquello que hacía en su casa.

En tercer lugar, desde el punto de vista del marco institucional, hemos visto cómo en Colombia, apenas hasta hace muy poco tiempo, se legisló para equiparar los derechos de las empleadas domésticas con el resto de la clase trabajadora. Pero, al mismo tiempo, hemos visto que este marco normativo, que tradicionalmente ha propiciado la indefensión jurídica de las trabajadoras, ha sido reforzado por las prácticas cotidianas de quienes las contratan, en relación al incumplimiento de la legislación, y también por el desconocimiento de las propias trabajadoras de sus derechos, lo que da como resultado que el efecto de la equiparación de derechos de estas trabajadoras pase casi desapercibido. Por eso, la práctica de los patronos se puede seguir describiendo como “contra ley”, pues se sigue incumpliendo la legislación a lo largo de todas las fases de la relación laboral. Derechos básicos como las vacaciones son confundidos por las propias mujeres empleadas de hogar con períodos sin sueldo, o consideran necesario marcharse del trabajo para poder tener un periodo de descanso. Así mismo, el derecho

a servicio médico es visto, 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 le respalde en la reclamación de sus derechos.

Por último, todo lo anterior lleva a que la relación de la empleada doméstica con sus patronos se regule en la vida cotidiana cara a cara y los conflictos se diriman de acuerdo con la correlación de poder en la que, por su situación económica, su bajo nivel de formación, su limitado acceso a la información, su clasificación en la escala étnico-racial, etc., la empleada doméstica es la parte más débil. Como se señaló antes, 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 en 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 de la nueva situación con 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.

No obstante, se mostró que las trabajadoras domésticas negras, a medida que adquieren experiencia y entran en contacto con sus redes familiares, las amistades de su lugar de origen y establecen relación con otras compañeras de trabajo, 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 no tienen esta finalidad, también se convierten en 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 establece relación entre unas y otras. En la agencia, la empleada también aprende qué situaciones son aceptables en el trabajo y cuáles no, escucha cuáles son las reacciones de otras mujeres frente a determinados abusos, se entera de cuáles son los salarios que se están ofreciendo en el mercado en ese momento, de qué ofertas de trabajo no se deben aceptar, etc. Así, la agencia se convierte en otro espacio de socialización, pero con sus iguales.

También son muy importantes los encuentros realizados por las mujeres los días de descanso en algunos parques y la terminal de transporte de la ciudad. El domingo es 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 los días de descanso, las mujeres saben que, aunque no hayan podido contactar con amigas/os, paisanas/os y familiares, el domingo es muy probable encontrarlos 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 períodos 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, que produce la desvalorización de los referentes culturales del lugar de origen, contribuye a debilitar los lazos que establece con su propia gente, a rechazarles y aislarles. Es 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. Pero también la difusión de imágenes estereotipadas de las propias mujeres negras, por ejemplo, como mujeres agresivas, de mal carácter, problemáticas, tercas, etc., de un lado, y de otro como frívolas, fiesteras, irresponsables, etc., crean recelos entre las trabajadoras de distinto origen o adscripción racial. Las mujeres negras frecuentemente se encuentran bajo sospecha, deben demostrar todo el tiempo que no son ciertas las ideas preconcebidas sobre ellas. Por lo tanto, se ven coaccionadas para no reclamar abiertamente determinadas condiciones mínimas de trabajo, para 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 como mujeres conflictivas, groseras, irresponsables, rumberas, resentidas o desconfiadas. 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 de hogar 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 que no sean objeto de descalificaciones por parte del personal de las agencias y patronos, es decir, los estereotipos son el negativo que lleva a identificar a las mujeres a actitud y comportamientos permitidos. Entonces, los estereotipos racistas, así como los relacionados con otras diferencias sociales, se convierten en mecanismos de coerción que contribuyen a mantener las condiciones de explotación de las mujeres trabajadoras domésticas. Pero si bien, en este trabajo no se profundizó en el análisis de los actos

cotidianos de resistencia de las mujeres, considero que es un tema de investigación muy importante que muestra la capacidad que tienen las mujeres, aún en las situaciones más desesperadas, para mantener la dignidad y contrarrestar el ambiente opresivo que se propicia en relaciones laborales no reguladas como las que se establecen en el servicio doméstico.

Finalmente, pudimos ver en el último capítulo de este trabajo cómo son las interacciones entre la vida familiar y laboral a partir del análisis del 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 y 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 restringe a los períodos de descanso de los fines de semana, pero también supone, 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 de la pareja. La contradicción entre los roles tradicionales de género de la sociedad de origen y los roles que se ven obligados a asumir hombres y mujeres con el proceso migratorio desencadena una renegociación en la toma de decisiones en el interior de la familia. Las mujeres en el proceso de socialización en la ciudad, tanto con sus empleadores, como con personas de su mismo grupo social, conocen otras formas de organización familiar y roles de género distinto, que las lleva a replantearse en especial las relaciones con la pareja y con el grupo familiar. 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, dado que su situación como trabajadoras incide en la capacidad para maniobrar las negociaciones con la pareja y en la familia para tener una mayor o menor autonomía, y los distintos momentos de su rol reproductivo y sus relaciones de pareja inciden en la entrada y salida del servicio doméstico. Por lo tanto, el servicio doméstico, como opción laboral y a pesar de las precarias condiciones que ofrece a las mujeres, se convierte en un mecanismo que le sirve como apoyo para renegociar su situación al interior de la familia. Así mismo, las mujeres en el grupo familiar encuentran formas de resistir a su situación de desventaja, tanto respecto a las relaciones de género de la sociedad de origen, como a las desigualdades del contexto laboral urbano. Vimos cómo las mujeres se apoyan en

las redes femeninas, y cómo la organización matrifocal también se convierte en otro mecanismo en el que se apoyan, tanto para romper las relaciones de pareja que no se pueden mantener, como para dar fin a una situación laboral que resulta insoportable. Por lo tanto, las estrategias utilizadas por las mujeres, consistentes en apoyarse en otras mujeres, contribuyen, en el ámbito doméstico, a neutralizar la opresión de género y, en el ámbito laboral, a resistir las condiciones de explotación.

En síntesis, con este trabajo se propuso analizar las contradicciones de género, con respecto a la discriminación racial y a las diferencias de clase en el mercado de trabajo del servicio doméstico de la ciudad de Cali desde distintos ángulos, teniendo como hilo conductor la experiencia de las mujeres trabajadoras inmigrantes del Litoral Pacífico de Colombia. Hemos visto como los mecanismos que sustentan la discriminación racial y por clase son utilizados para reforzar las diferencias entre mujeres pobres de distinto origen étnico-racial. En este sentido, las prácticas de discriminación racial en el mercado laboral del servicio doméstico refuerzan la situación de opresión desde el punto de vista del género, porque se trata de acciones que van dirigidas a mantener las condiciones laborales de explotación de un sector laboral adscrito a las mujeres, pero simultáneamente, dichas prácticas también actúan sobre las diferencias de clase, neutralizando cualquier posibilidad de organización sindical. Por lo tanto, la discriminación racial contribuye a dividir a las mujeres como mujeres y a las mujeres como trabajadoras, lo racial actúa sobre el género y sobre la clase social. Queda por analizar, en otras investigaciones de carácter empírico, de qué manera interactúan las diferencias sociales de distinto tipo en contextos concretos, cuáles diferencias predominan sobre otras y cuáles refuerzan a cuales. Así mismo está por investigar la forma particular como se expresa la interacción entre los distintos tipos de desigualdades en ámbitos particulares de intervención social como el laboral, el educativo, el sanitario, etc. que permita el diseño de estrategias adecuadas de actuación.

Vimos, tanto desde la teoría feminista, como en los enfoques teóricos sobre discriminación racial, la interacción entre los fenómenos del nivel micro social y el nivel estructural de las instituciones sociales, así como la importancia de atender a estos dos niveles de análisis y sus interrelaciones. Para tener en cuenta estas interacciones en el análisis fue necesario integrar herramientas teóricas de distintas disciplinas que permitieran visualizar estos contextos y sus interrelaciones. Así, pues, se tomaron datos empíricos desde distintos ángulos para contrastar los resultados; por ejemplo, el análisis sincrónico de la observación participante en las agencias de empleo y la reconstrucción diacrónica de las historias de vida de las mujeres, a partir de entrevistas en profundidad, o el análisis comparativo de la legislación vigente respecto a las condiciones de trabajo del servicio doméstico con su cumplimiento desde las observaciones y entrevistas. Si

bien, con todas las dificultades teóricas y metodológicas que genera la articulación en el análisis de disciplinas y herramientas teóricas de distinto origen, se mostró en este trabajo una forma posible de hacerlo para analizar el estudio de una realidad particular y compleja.

Se analizó cómo las experiencias cotidianas, relacionadas con las distintas diferencias sobre las que se establece la discriminación, inciden en el nivel institucional reforzando o contrarrestando lo que el marco normativo establece o las ideologías promueven. El análisis etnográfico mostró cómo experiencias individuales aparentemente fortuitas y desconectadas tienen un efecto acumulativo que marca a nivel social el comportamiento futuro de determinados colectivos de personas y, desde el punto de vista institucional, frenan el ejercicio de determinados derechos. De acuerdo con los resultados empíricos de este trabajo, en el funcionamiento del mercado laboral del servicio doméstico de Cali, las prácticas cotidianas no secundan la normativa reciente que va en dirección a igualar los derechos de las trabajadoras domésticas con otros trabajadores, y van más en consonancia con valoraciones raciales, de clase y género que contribuyen a mantener las desigualdades sociales.

Mientras en Colombia no haya el reconocimiento, por parte del Estado, de la discriminación racial y sus interacciones con otras desigualdades, como las provocadas por las diferencias de género y la distribución del ingreso, así como voluntad política para desarrollar campañas públicas que prevengan y corrijan estas desigualdades, los actos de discriminación seguirán siendo negados y las prácticas se seguirán reproduciendo por encima de la legislación. Así mismo, es importante que los sectores de población, afectados por los distintos tipos de discriminación, identifiquen los mecanismos que contribuyen a dividirlos y emprendan acciones para el reconocimiento público de las prácticas y consecuencias de la discriminación resultante de diferencias de género, raza, clase, edad, etc. y las interacciones entre éstas. Espero que este trabajo contribuya a abrir camino en el conocimiento de la forma como operan y se entrelazan las diferencias sobre las que se establece la discriminación, para que haya una intervención social más eficaz por parte de las entidades públicas, privadas, organizaciones no gubernamentales, y organizaciones sociales que se proponen actuar contra los distintos tipos de desigualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- AGIER, M. et al. 2000: *Espacios regionales, movilidad y urbanización, dinámicas culturales e identidades de las poblaciones afrocolombianas del Pacífico Sur y Cali, una perspectiva integrada. Informe Síntesis*. Documento de Trabajo N° 52, CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali.
<http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- AGUDELO, C. E. 2000: “El Pacífico colombiano: De ‘remanso de paz’ a escenario estratégico del conflicto armado. Las transformaciones de la región y algunas respuestas de sus poblaciones frente a la violencia”. Ponencia para el coloquio internacional “La société prise en otage. Stratégies individuelles et collectives face à la violence - autour de cas colombien”. Marsella, SHADYC-EHESS. <http://www.viaalterna.com.co>.
- ALMARIO, O. y CASTILLO, R. 1996: “Territorio, poblamiento y sociedades negras en el Pacífico Sur colombiano”, en *Renacientes del guandal: Grupos negros de los ríos Satininga y Sanquianga*, Restrepo E. y Del Valle J. I. (Eds). Biopacífico, U.N., Bogotá, pp. 57-117.
- APRILE-GNISET, J. 1992: “La colonización del Atrato” en *La ciudad colombiana*, Cap. V., Tomo II, Banco Popular. Bogotá.
- APRILE-GNISET, J. 1993: *Poblamiento, habitats y pueblos del Pacífico*, Universidad del Valle, Colección de Edición Previa, Cali.
- ARBOLEDA Q., S. 1998: *Le dije que me esperara, Carmela no me esperó. El Pacífico en Cali*, Centro Editorial Universidad del Valle, Cali.
- AROCHA R., J. 1990: *Etnicidad e inventiva entre los pescadores artesanales de la Ensenada de Tumaco*, Nariño. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. S. E.
- AROCHA R., J. 1993: “Los negros, expertos en bricolaje”, en *Colombia Pacífico, Tomo II*, Pablo Leyva (edit.), Fondo FEN, Biblioteca Virtual, Banco de la República, Bogotá, <http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/letra-c/cpacifi2/indice.htm>.
- ARRIAGADA, I. 1997: *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. Naciones Unidas*, Serie Mujer y Desarrollo 21, CEPAL. Santiago de Chile.
- BANGUERO D., L. D. 1995: “Discriminación, enajenación, resistencia cultural de la mujer negra del Pacífico como empleada doméstica en Cali”, Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, Universidad del Valle, Cali.
- BARBARY, O. et al, 1999A: “Observar los hogares afrocolombianos en Cali, problemas teóricos y metodológicos ilustrados”, en *Afrocolombianos en el área metropolitana de Cali*:

- estudios sociodemográficos.* Barbary, O et al, Documento de Trabajo N° 38, CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali. pp. 5-30.
<http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- BARBARY, O. et al, 1999B: “Afrocolombianos en Cali: ¿Cuántos son, dónde viven, de dónde vienen?”, en *Afrocolombianos en el área metropolitana de Cali: estudios sociodemográficos.* Barbary, O et al, Documento de Trabajo N° 38, CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali. pp. 31-52.
<http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- BARBARY, O., RAMIREZ, H. F. y URREA, F., 2000: “Ser hombre o mujer negro-a en la ciudad: contextos y dinámicas de urbanización”, en *Espacios regionales, movilidad y urbanización, dinámicas culturales e identidades en las poblaciones afrocolombianas del Pacífico Sur y Cali. Una perspectiva integrada,* Documento de Trabajo N° 52. CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali, Agier M. Et Al, pp.25-63.
<http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- BARCO, N. 1994: “Proyecto de descripción etnográfica: las empleadas domésticas, algunos elementos interpretativos”, trabajo final del curso Análisis Etnográfico de la Licenciatura en Sociología. Universidad del Valle, Cali.
- BARONA B., G. 1986: “Elementos para el análisis del sistema minero en la historia económica colonial colombiana”, en: *V Congreso de historia de Colombia.* Bogotá.
- BARONA B., G. 1992: “Ausencia y presencia del ‘negro’ en la historia colombiana” en *El negro en Colombia, en busca de la visibilidad perdida,* Obregón D. y Córdoba L. (Comp.), Documentos de Trabajo 9, CIDSE, Universidad del Valle, Cali, pp. 23-85.
- BARRETO G., J. y PUYANA V., Y. 1996: *Sentí que se me desprendía el Alma, Análisis de procesos y prácticas de socialización.* Universidad Nacional, Programa de Estudios de Género Mujer y Desarrollo, Edición INDEPAZ, Bogotá.
- BEECHEY, V. 1994: “Género y Trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo” en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Icaria, Barcelona, pp. 425-449.
- BONILLA-CASTRO, E. y RODRIGUEZ S., P. 1997: *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales.* Ediciones Uniandes, Grupo Editorial Norma, segunda edición. Bogotá.
- BORDERIAS, C. y CARRASCO, C. 1994: “Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas” en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Icaria, Barcelona, pp. 15-109.
- BRODERICK, J. 1996: “Smurfit en el Pacífico Colombiano, un estudio del impacto producido por una multinacional papelera sobre la población humana y los recursos naturales en ciertas regiones del Chocó biogeográfico”, S. E.
- BUSTOS T., B. 1994: “Introducción, El trabajo femenino en América Latina y los nuevos debates al inicio de la década de 1990”, en *El trabajo femenino en América Latina, los debates en la década de los noventa,* Bustos B. y Palacio G. (Comp.), Universidad de Guadalajara, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos. México.
- CARDONA, A. y VALDEZ, M. 1993: *Revisión bibliográfica y compilación de textos sobre sistemas productivos tradicionales del Pacífico biogeográfico,* Informe Proyecto Biopacífico. Bogotá.
- CASTILLO, L. C. y POSSO Q., J. 1998: *Las sociedades campesinas en la región CORPES de occidente, una realidad heterogénea con múltiples problemáticas pero con potencialidades estratégicas para su solución.* Informe final en la Agenda de Economía Campesina, Misión Rural - Nodo de Occidente, IICA-Ministerio de Agricultura. S.E. Cali. 63 p.

- CATAÑO, L. E. y QUINTANA, C. 1995: "Al rescate de las prácticas productivas tradicionales ambientales de las Costa Pacífica", en *Trabajos presentados al curso sobre alternativas agrícolas para el Pacífico colombiano*, Proyecto Biopacífico, Guapi.
- CHANAY, E. y GARCIA C. 1993: M. "Un nuevo campo de investigación y de acción", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E. y García M. (Eds.), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, pp. 13-21.
- CIFUENTES, A. 1993: "Salud y culturas medicas tradicionales", en *Colombia Pacífico, Tomo II*, Pablo Leyva (edit.), Fondo FEN, Bogotá. Biblioteca Virtual, Banco de la República, <http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/letra-c/cpacifi2/indice.htm>.
- CORCHUELO, A.; ESCOBAR, J. y GARCIA, D. 1989: "Los determinantes del comportamiento de corto plazo en la economía del Valle del Cauca", en *Boletín Socioeconómico N° 19*, CIDSE, Universidad del Valle, Cali.
- CORREA, F. 1993: Introducción al libro *La selva humanizada, ecología alternativa en el trópico húmedo colombiano*, Correa F. (Ed.), ICAN, FEN, CEREC. Bogotá.
- COLECTIVO IOE. 1990: *El servicio doméstico en España: entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, Informe de Investigación, Edita JOCE, Madrid.
- COLEN, S. 1993: "Solamente un poco de respeto; trabajadoras del hogar antillanas en la ciudad de Nueva York", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E. y García M. editoras, Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- COLMENARES, G. 1975: "Cali: Terratenientes, mineros y comerciantes. Siglo XVIII", Editorial Facultad de Humanidades, Universidad del Valle, Cali
- COLMENARES, G. 1979: *Historia económica y social de Colombia, Popayán: Una sociedad esclavista. 1680-1800*, Tomo II, Bogotá.
- CONSTANTINO, E.; OLANDER, J. y RIASCOS, J. 1993: "Biodiversidad y extracción de recursos en los bosques del Chocó biogeográfico", en *Recursos genéticos, indígenas y campesinos del occidente de Colombia*, Fundación Herencia Verde, CIPAV.
- CORPES DE OCCIDENTE. 1998. *El Occidente colombiano, la región del futuro*. Pereira, 24 p.
- CORSETTI, G.; MOTTA, N. y TASSARA, C. 1990: *Cambios tecnológicos, organización social y actividades productivas en la Costa Pacífica colombiana*, Comitato Internazionale per lo Sviluppo dei Popoli (CISP), Bogotá.
- CORTES, H. y RESTREPO E. 1998: *Deforestación y degradación de los bosques en el territorio-región de las comunidades negras del Pacífico colombiano*, en World Rainforest Movement. <http://www.wrm.org.uy/deforestation/LAmerica/Colombia.html>
- CUCALÓN, M. T. y MARTÍNEZ, C. 1993: "Familias negras en el bajo San Juan (Chocó). Estudio de psicología cultural", Tesis Licenciatura de Psicología, Universidad del Valle, Cali.
- CVC. 1997: *Plan de gestión ambiental para el Valle del Cauca 1998-2002*. Cali, 187p.
- CARRERA D., G. 1977: "Huida y enfrentamiento", en *África en América Latina*, Siglo XXI Editores y UNESCO, Moreno F., M. (Rel.), primera edición, México D. F., pp. 34-52.
- DEPESTRE, R. 1977: "Saludo y despedida a la negritud", en *África en América Latina*, Siglo XXI Editores y UNESCO, Moreno F., M. (Rel.), primera edición, México D. F., pp. 337-362.
- DE ROUX, G. 1992: "Carta a y viejo luchador negro a propósito de la discriminación", en *El negro en Colombia, en busca de la visibilidad perdida*, CIDSE, Documentos de Trabajo 9, Universidad del Valle, Cali, Obregón D. y Córdoba L. (Comp.), pp. 12-22.

- DE LA TORRE E., C. 1996: *El racismo en Ecuador: experiencias de los indios de clase media*. Centro Andino de Acción Popular CAAP, Quito.
- DEL VALLE, J. I. 1996: "Prácticas tradicionales de producción y ordenamiento territorial", en *Renacientes del guandal: grupos negros de los ríos Satinga y Sanquianga*, Del Valle J. y Restrepo E. (Eds.). Biopacífico, U.N. Bogotá, pp. 443-473.
- DESEPAZ, CNUAH- Hábitat y otros. 2000: *Hacia la construcción de un modelo para el tratamiento integral e integrador del desplazamiento forzoso en Cali y el Suroccidente colombiano*, Alcaldía de Cali, S.E.
- DIAZ S., A. 1992: "Origen de la Noción de 'Negritud'", en *El negro en Colombia, en busca de la visibilidad perdida*, CIDSE, Documentos de Trabajo 9, Universidad del Valle, Cali. Obregón D. y Córdoba L. (Comp.), pp. 4-11.
- DIAZ-GRANADOS LL., M. A. 1974: "Introducción al servicio doméstico en Bogotá". Tesis de Licenciatura en Económicas, Universidad de los Andes, Bogotá.
- ESCOBAR J. et al, 1999: Coyuntura socioeconómica regional (Fase II), Informe Final. Universidad del Valle, CIDSE, 391 p. (Publicado en la página Web del CIDSE).
- ESCOBAR V., A. 1996: "Viejas y nuevas formas de capital y los dilemas de la biodiversidad", en *Pacífico ¿desarrollo o diversidad?, Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano*, Escobar A. y Pedroza A. (Eds.). Ecofondo, CEREC, Bogotá, pp. 109-131.
- ESCOBAR V., A. y PEDROZA, A. 1993: "¿Laboratorio para el postdesarrollo?", en *Revista de la Universidad del Valle*, No. 5, Cali, pp. 34-45.
- ESPINOSA, Rafael. 2000: *Epidemiología de los homicidios en Cali*, Secretaría de Salud Municipal de Cali. S.E.
- ESSED, P. 1991. *Understanding everyday racism. An interdisciplinary Theory*. Sage Publications. California.
- FRIEDEMANN, N. S. de. 1984: "Minería del oro y descendencia: Güelmanbí, Nariño", en *Revista Colombiana de Antropología*, 16:9-86, Bogotá.
- FRIEDEMANN, N. S. de. 1988: *Cabildos, refugios de africanía en Colombia*, Universidad Central de Venezuela, Folleto, Caracas.
- FRIEDEMANN, N. S. de y AROCHA R., J. 1986: *De sol a sol: génesis, transformación y presencia de los negros en Colombia*, Planeta editorial, Bogotá.
- FRIEDEMANN, N. S. de y ESPINOZA, M. 1993: "La familia negra en el Litoral Pacífico", en *Colombia Pacífico*, Tomo II, Pablo Leyva Editor. Fen-Biopacífico, Bogotá.
- FUNDACION FORO NACIONAL POR COLOMBIA, 1994: *El Valle del Cauca y el Pacífico: realidades y retos*. S.E. Cali, 39 p.
- FUNDACION NATURA. 1995: *Conservación y manejo del territorio de la comunidad negra de la cuenca del río Valle, Bahía Solano, Chocó*, informe final presentado a Biopacífico, Bogotá. S.E.
- GARCIA C., M. 1981: *Empleo doméstico, sector informal, migración y movilidad ocupacional en áreas urbanas en Colombia*. Proyecto PNUD-OIT COL/72/027, Bogotá. S. E.
- GARCIA C., M. 1993: "¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá, una revisión crítica", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E. y García M. (Eds.), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, pp. 99-116.
- GENTRY, A. 1990: "La Región del Chocó" en *Selva húmeda de Colombia*, Villegas Editores, Bogotá. pp. 41-48.
- GIMENEZ R., C. 1993: "La Naturaleza del Racismo" en *Entreculturas*, Boletín N° 8, Madrid, pp. 9-11.

- GIMENEZ R., C. 1994A: "Raza y racismo en la historia: antecedentes" en *Entreculturas*, Boletín N° 10, Madrid, pp. 12-14.
- GIMENEZ R., C. 1994B: "El 'viejo' racismo: 1850-1945" en *Entreculturas*, Boletín N° 11, Madrid, pp. 9-11.
- GIMENEZ R., C. 1994C: "Del viejo al nuevo racismo" en *Entreculturas*, Boletín N° 12, Madrid, pp. 9-11.
- GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA. 1998. *Plan de desarrollo departamental 1998-2000*. S.E. Cali, 26 p.
- GOMEZ R., C. 1976: *Trabajadoras del servicio doméstico*, Ediciones HOAC, Madrid.
- GRIMALDO, M. 1998: *Pobreza rural en el Suroccidente colombiano*. Documento Final para la Misión Rural, Nodo Corpes de Occidente, Universidad del Valle, IICA. Cali. S.E.
- GRUESO J., A. y ESCOBAR V., A. "Las cooperativas agrarias y la modernización de los agricultores", en *Pacífico ¿desarrollo o diversidad?, Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano*, Escobar A. y Pedroza A. (Eds.). Ecofondo, CEREC, Bogotá, pp. 90-108.
- GUERRA, J. M. 1994: "Biodiversidad y Cultura en el Chocó", en *Primer Congreso Nacional sobre Biodiversidad*, Universidad del Valle-Biopacífico, Cali.
- GUTIERREZ, A. 1983: *Se necesita muchacha*. FCE, primera edición, México.
- GUTIERREZ de P., V. 1968: *Familia y cultura en Colombia*, Tercer Mundo Editores y Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- GUTIERREZ de P., V. 1987: "La familia en Cartagena de Indias", en *Boletín Cultural y Bibliográfico* N° 10, Vol. XXIV, Banco de la República, Biblioteca Virtual. <http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/boleti1/bol10.htm>
- HARRIS, M. 1999. "La raza, la variación humana y las fuerzas de la evolución" en *Introducción a la antropología general*, pp.133-159. Alianza Editorial. Madrid
- HARTMANN, H. 1994. "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos" en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 253-294.
- HERNANDEZ H., M. I. 1993. "Visión general de la educación", en *Colombia Pacífico*, Tomo II, Pablo Leyva (edit.), Fondo FEN, Bogotá. Biblioteca Virtual, Banco de la República, <http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/letra-c/cpacifi2/indice.htm>.
- HIGMAN, B. W. 1993: "El servicio doméstico en Jamaica desde 1750", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E.y García M. (Eds.), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, pp. 41-66.
- HOFFMANN, O. 1997: *Desencuentros en la Costa, doblamiento y construcción de espacios en el Litoral Pacífico*, Documento de trabajo N° 33, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Cali.
- HOFFMANN, O. 1998: *Familia y vereda en el río Mejicano (Tumaco), revisión de algunas nociones*, Documento de trabajo N° 36, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Cali. <http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- HOFFMANN, O. 2000: "Espacios, movilidad y región en el Pacífico Sur", en *Espacios regionales, movilidad y urbanización, dinámicas culturales e identidades en las poblaciones afrocolombianas del Pacífico Sur y Cali. Una perspectiva integrada*, Documento de Trabajo N° 52. CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali, Agier M. Et Al, pp. 7-27. <http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>

- HUMPHRIES, J. 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 *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 295- 344.
- HUMPHRIES, J. y RUBERY J. 1994: "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 393-423.
- HURTADO, A. y SANCHEZ, E. 1992: "Introducción. Situación de propiedad, aprovechamiento y manejo de los recursos naturales en los territorios indígenas en las áreas bajas de la selva tropical", en *Derechos territoriales indígenas y ecología*, Fundación GAIA, CEREC, Bogotá
- INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL PACÍFICO (IEP). 1996: *Migración en el Municipio de Cali*, Universidad del Valle, Cali. S.E.
- INESTROZA O., V. 1993: "Transformaciones socioculturales y evolución política del hombre y las comunidades de la Costa Pacífica: una visión antropológica", tesis de antropología, Universidad del Cauca, Popayán.
- JARAMILLO, M. F. 1990: "Dinámica cultural en la relación hombre-naturaleza, reserva natural La Planada", FES, en *Primer seminario binacional sobre sistemas de producción en condiciones de selva húmeda tropical con comunidades*. Corponariño- Ministerio de Relaciones Exteriores Ecuatoriano - UTEPA, Tumaco.
- JARAMILLO U., J. 1963. "Esclavos y señores en la sociedad colombiana del siglo XVII", en: *Anuario de historia social y cultural*. Vol. 1, Nº 1. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- JARAMILLO U., J. 1969: "La Controversia jurídica y filosófica librada en la Nueva Granada en torno a la liberación de los esclavos y la importancia económica y social de la esclavitud en el siglo XIX", en: *Anuario colombiano de historia social y de la cultura*. Nº 4. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- JARAMILLO U., J. 1987: "Los estudios afroamericanos y afrocolombianos. Balance y perspectivas", en *La participación del negro en la formación de las sociedades latinoamericanas*, Cifuentes A. (Ed.) Instituto Colombiano de Antropología-COLCULTURA, Bogotá.
- JARAMILLO, M. F. 1991: *Los grupos étnicos del Occidente de Colombia y los recursos genéticos: una relación vital*, Fundación Herencia Verde, Cali.
- JIMENO S., M. 1992: "Chocó: ecología y diversidad cultural" en *Diversidad es riqueza, ensayos sobre la realidad colombiana*, ICAN, COLCULTURA y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Bogotá.
- JIMENO, M.; SOTOMAYOR, M. y VALDERRAMA, L. 1995: *Chocó, diversidad cultural y medio ambiente*, Fondo FEN, Bogotá.
- KUZNESOF, E. 1993: "Historia del Servicio Doméstico en América Hispana (1492, 1980)", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E. y García M. (Eds.), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, pp. 25-40.
- LEAL, C. 1995: "Barbacoas, dicha y desgracia del oro", en *Revista Esteros* Nº 7, Medellín, pp. 10-19.
- LEESBERG, J. y VALENCIA, E. 1987: *Los sistemas de producción en el medio Atrato*, Diar-Codechoco, Quibdó.
- LEMOS, S. y RODRIGUEZ, R. 1991: "Subjetivación y autonomía corporal en la crianza infantil en familias negras", Tesis Licenciatura de Psicología, Universidad del Valle, Cali.
- LEON, M. 1991: "Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico

- y servicio doméstico”, en *Género, clase y raza en América Latina, algunas aportaciones*, Lola G. Luna (Comp). Universitat de Barcelona.
- LEON, M. 1993: “Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”, en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Chaney E. y García M. (Eds.), Editorial Nueva Sociedad, Caracas, pp. 281-302.
- LOPEZ de F., E. 1982: “La familia matrifocal como mecanismo de adaptación de la mujer a su marginalidad”, en *La mujer y el desarrollo II, La mujer y la unidad doméstica*. San José, Costa Rica.
- LOPEZ S., A. et al, 1998: “Estrategias y propuestas de desarrollo para el Pacífico colombiano” en *Cuadernos del Pacífico*, Nº 3, Universidad del Valle, IEP, Cali, pp. 7-18.
- LOZANO, B. R. 1996: “Mujer y desarrollo”, en *Pacífico ¿desarrollo o diversidad?, Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano*, Escobar A. y Pedroza A. (Eds.). Ecofondo, CEREC, Bogotá, pp. 176-204.
- LOSONCZY, A.M. 1993: “De lo vegetal a lo humano: un modelo cognitivo afrocolombiano del Pacífico”, en *Revista Colombiana de Antropología*, Vol. XXX.
- MACHADO, A. 1993: “La agricultura en el Litoral Pacífico”, en *Colombia Pacífico*, TomoII, Pablo Leyva Editor. Fen-Biopacífico, Bogotá.
- MAQUIEIRA D., V. 2001: “Género, diferencia y desigualdad”, en *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Beltrán E. y Maquieira V. Eds. Alianza Editorial, Madrid, pp. 127-184.
- MARTINEZ B., A. 1996: “Campesinos de los bosques de guandal”, en *Renacientes del guandal: grupos negros de los ríos Satinga y Sanquianga*, Restrepo E. y Del Valle J. I, (Eds). Biopacífico, U.N., Bogotá, pp.121-186.
- MARTINEZ V. U. 1997A: “Globalización y transformación del papel laboral de la mujer” en *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, UAM, Instituto Universitario de la Mujer, Maquieira V. y Vara M. (Edit.). Madrid, pp. 27-44.
- MARTINEZ V. U. 1997B: *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Editorial Trota, Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- MARTINEZ VEIGA. U. 1999: *Pobreza, segregación y exclusión espacial. La vivienda de los inmigrantes extranjeros en España*. Icaria Antropología, Barcelona.
- MAY, M. 1982: “The historical problem of de family wage: the Ford Motor Company and the five dollar day. Feminist Studies, Vol. 8, Nº 2, pp. 399-424.
- MEJIA, M. 1993: “La agricultura alternativa”, en *Colombia Pacífico*, Tomo II, Pablo Leyva (Ed.). Fen-Biopacífico, Bogotá,
- MEJIA, M. 1995a: “Anotaciones sobre la producción agrícola en el trópico húmedo”, en *Trabajos presentados al curso sobre alternativas agrícolas para el Pacífico colombiano*, Proyecto Biopacífico, Guapi.
- MEJIA, M. 1995b: “Selvas de las tierras bajas del Litoral Colombiano y del valle del río Atrato: Aprehensión de los recursos, desarrollo hacia afuera y pobreza hacia adentro”, en *Trabajos presentados al curso sobre alternativas agrícolas para el Pacífico colombiano*, Proyecto Biopacífico, Guapi,
- MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. 1996: *Lineamientos generales para la educación en las comunidades afrocolombianas*, Documentos de trabajo. Bogotá.
- MOLINA, L. A. 1996: “Tierra, Producción y trabajo familiar en la economía campesina de los bosques de guandal”, en *Renacientes del guandal: grupos negros de los ríos Satinga y Sanquianga*, Restrepo E. y Del Valle J. I, (Eds). Biopacífico, U.N., Bogotá, pp.189-239.

- MOLYNEUX, M. 1994: "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico" en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 111-149.
- MONCADA R., O. 1979: *Explotación de minas y mineros*, Editorial América Latina, Bogotá.
- MONTECINO, S. et al. 1996: "La mirada de 'la señora'. Los estereotipos de la visión huinca", en *Diagnóstico sobre inserción laboral de mujeres mapuche rurales y urbanas*, EXCERPTA No. 3b, mayo. <http://www.uchile.cl/facultades/csociales/excerpta/>
- MOORE, H. L. 1991: *Antropología y feminismo*. Ediciones Cátedra, Universitat de València, Institut de la Mujer, Madrid.
- MORALES B., H. 1989: "La mujer negra, sus interrelaciones con los hijos y su compañero marital", Tesis Licenciatura de Trabajo Social, Universidad del Valle, Cali.
- MORENO F., M. 1977: "Aportes culturales y deculturación" en *África en América Latina*, Siglo XXI Editores y UNESCO, Moreno F., M. (Rel.), primera edición, México D. F., pp. 13-33
- MOSQUERA M., J. 1993. *Las comunidades negras de Colombia. Pasado, presente y futuro*. Movimiento Nacional por los Derechos Humanos de las Comunidades Negras de Colombia-Cimarrón. Editorial Trama Color, Bogotá.
- MOSQUERA, G. 1993: "La vivienda en el Chocó", en *Colombia Pacífico*, Tomo II, Pablo Leyva (Ed.), Fen-Biopacífico, Bogotá.
- MOSQUERA, G. 1995: "Familia y orden espacial en el Pacífico: hipótesis sobre continuidades y Cambios", Ponencia al *Taller Estudios sobre la familia negra en la Sociedad Colombiana*. ICAN, COLCIENCIAS y U. del Valle, Cali. S.E.
- MOTTA G., N. 1985: "Los grupos étnicos y su estructura sociocultural en el área jurisdiccional de la CVC", Cali. S. E.
- MOTTA G., N. 1992: "Grupos negros del Pacífico", en *Diversidad es riqueza, ensayos sobre la realidad colombiana*, ICAN, COLCULTURA y Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Bogotá.
- MOTTA G., N. 1992 "Mujer y familia en la estructura social del Litoral del Pacífico", Ponencia VI Congreso Nacional de Antropología en Colombia, *Simposio Mujer, discurso femenino y la construcción de las Américas*, Bogotá, pp. 197-215.
- MOTTA G., N. 1994: "Mujer y familia en el Litoral Pacífico", en *Discurso, género y mujer*, Castellano et al (Comp.); Editorial Facultad de Humanidades, Universidad del Valle, CE-GMS, Cali, pp. 49-76.
- MOTTA G., N. 1995: *Enfoque de género en el Litoral Pacífico colombiano*. Universidad del Valle, Editorial Facultad de Humanidades, Cali.
- MOTTA G., N. 1998: *Hablas de selva y agua, La oralidad afropacífico desde una perspectiva de género*. Universidad del Valle, Editorial Facultad de Humanidades, Cali.
- MOTTA G., N. y Posso, J. 1996: *Por el monte y los esteros: alternativas de desarrollo rural en la Costa Pacífica vallecaucana*, propuesta de investigación presentada al IEP, Universidad del Valle, Cali. S.E.
- ORGANIZACIÓN DE LAS COMUNIDADES NEGRAS (OCN). 1995: "La crisis ambiental generada por la minería de retroexcavadora", en *Revista Esteros* N° 7, Medellín, pp. 41-53.
- ORTIZ Q., C. 1997: *Sobre la situación del mercado laboral en Cali-Yumbo*, CIDSE, Universidad del Valle, Cali, 15 p. Publicado en la página web del CIDSE.
- ORTIZ Q., C. y Uribe, J. (S.F.) *Informalidad laboral en el área metropolitana de Cali, 1992-1998*. CIDSE, Universidad del Valle, Cali, 27 p. Publicado en la página web del CIDSE.
- PALACIOS P., J. 1978. "La esclavitud y la sociedad esclavista", en: *Manual de historia de*

- Colombia.* Tomo I. Colcultura. Bogotá.
- PAREJA A., A. 1981: "Características de la familia en las áreas mineras del Chocó", Tesis del Magíster de Estudios de la Población, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago de Chile.
- PEREA, B. I. 1987: "La familia afrocolombiana del Pacífico", en *La participación del negro en la formación de las sociedades latinoamericanas*, Cifuentes A. (Ed.) Instituto Colombiano de Antropología-COLCULTURA, Bogotá.
- PEREZ R., P. y SUAREZ F., B. 1987: "Régimen Legal del Trabajo Doméstico, "Análisis Jurídico y Proposición Reforma al Servicio Doméstico". Tesis Licenciatura de Derecho, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- PICCHIO, A. 1994: "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral" en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 451-489.
- POSSO Q., J. 1997: *Caracterización de los aspectos sociales y culturales relevantes para el desarrollo de la Región Pacífica*, Informe final, Universidad del Valle, Instituto de Estudios del Pacífico, 76 p. Cali. S.E.
- POSSO Q., J. 1997: "Los campesinos del Litoral Pacífico y su modelo económico", en *Cuadernos del Pacífico*, No. 1, U. del Valle, IEP, Cali, pp. 3-16.
- POSSO Q., J. 1998: "Apuntes sobre el enfoque de la Antropología del Desarrollo para el Litoral Pacífico", en *Cuadernos del Pacífico*, Nº 3, U. del Valle, IEP, Cali, pp. 35-41.
- PRICE, R. (Comp.) 1981: *Sociedades cimarronas*, Siglo XXI Editores, Primera edición en inglés de 1973.
- PRICE, T. 1954: "Estado y necesidades actuales de las investigaciones afrocolombianas", en *Revista Colombiana de Antropología*, Vol. II, Nº 2, Bogotá.
- PUERTAS A., E.1995. "Análisis discursivo de la tunda, relato de tradición oral de la Costa Pacífica", Tesis de la Maestría en Lingüística y Español, Universidad del Valle, Cali.
- PUERTAS A., E., 2000: *Del Pacífico colombiano. 'La tunda', mito y realidad. Sus funciones sociales*, Fondo Editorial Universidad del Valle, Cali.
- PUYANA, Y. 1998: "Género y convivencia", en *Convivencia*, Documento 4, Colección de Documentos de la Misión Rural, IICA, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, pp. 9-17.
- QUIROGA Z., F. y VASQUEZ V., A. 1996: *Estudios básicos para los lineamientos del ordenamiento territorial y manejo ambiental de la Costa Pacífica vallecaucana (Municipio de Buenaventura)*, Informe final. Universidad del Valle- Universidad del Tolima, Convenio No. 835 CVC-Universidad del Valle, Cali. S.E.
- RAMÍREZ V., E. 1995: "Mujer y realidad: la trabajadora del hogar remunerada, un estudio en Cali". Tesis Licenciatura en Sociología, Universidad del Valle, Cali.
- REICHEL-DOLMATOFF, G. 1960: "Notas etnográficas sobre los indios del Chocó", en *Revista colombiana de antropología*, Vol. IX, Bogotá.
- RESTREPO, E. 1994: "Biodiversidad en el Pacífico: un problema cultural", en *Primer congreso de biodiversidad en Colombia*, U. del Valle-Biopacífico, Cali.
- RESTREPO, E. 1995: "Contribución a los estudios de parentesco entre los 'grupos negros' del Pacífico colombiano: el caso de la terminología de parentesco", ponencia al taller Estudios sobre la familia negra en la sociedad Colombiana. ICAN, COLCIENCIAS y Universidad del Valle. Cali. S.E.
- RESTREPO, E. 1996a: "Los tuqueros negros del Pacífico Sur colombiano" en *Renacientes del guandal: grupos negros de los ríos Satanga y Sanquianga*, Del Valle J. y Restrepo E. (Eds.). Biopacífico, U.N. Bogotá, pp. 243-348.
- RESTREPO, E. 1996b: "El naidí entre los 'grupos negros' del Pacífico Sur colombiano", en

- Renacientes del guandal: grupos negros de los ríos Satinga y Sanquianga*, Del Valle J. y Restrepo E. (Eds.). Biopacífico, U.N. Bogotá, pp. 351-383.
- RESTREPO, E. 1996c: “Economía y simbolismo en el ‘Pacífico negro’”, Tesis Licenciatura en Antropología, Universidad de Antioquia. Medellín, 216 p.
- RESTREPO, E. 1999: “Aletosos. Identidades generacionales en Tumaco”, en. *Tumaco. Haciendo ciudad*, Agier M. et al, ICAN/IRD/CIDSE-Universidad del Valle, Bogotá, pp.151-196.
- REYES S., C. 1992: “Algunas consideraciones antropológicas sobre la discriminación racial”, en *El negro en Colombia, en busca de la visibilidad perdida*, Documentos de Trabajo 9, CIDSE, Universidad del Valle, Cali. Obregón D. y Córdoba L. (Comp.), pp. 86-95.
- RIASCOS, F. 1995: “Un estudio de caso: redes familiares entre el río Naya y Buenaventura”, ponencia al taller Estudios sobre la familia negra en la sociedad Colombiana. ICAN, CIENCIAS y Universidad del Valle, Cali.
- RIOS, G. 1995: “Deforestación en territorios indígenas, el caso de los aprovechamientos de madera en el río Atrato”, en *Tierra profanada, grandes proyectos en territorios indígenas de Colombia*, ONIC-CECOIN-GhK, Disloque Editores. Bogotá.
- RIVAS, N. 1998: “Territorialidad y derechos de propiedad en el río Mejicano (Tumaco Nariño)”, Tesis Licenciatura en Sociología, Universidad del Valle, Cali, 58 p.
- RIVAS, N. 1999: *Prácticas espaciales y construcción territorial en el pacífico nariñense: el río Mejicano, municipio de Tumaco*, Documento de trabajo No 41. CIDSE-IRD. Universidad del Valle, Cali.
<http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm>
- ROBALINO S., E. 1972: *Estudio socioeconómico de la familia de El Tigre, río Raposo (municipio de Buenaventura)*, ICBF, Cali.
- RODRIGUEZ, H. J. (1995): *Tomasa Arboleda: cigüeña del Pacífico*. Colombian-Pacific, CELA-MERK.
- ROJAS, C. F. 1992: “El sector informal urbano en Colombia: diagnóstico, perspectivas y relaciones con el sector formal de la economía”, Tesis Licenciatura Económicas, Universidad del Valle, Cali.
- ROMERO, M. 1991: “Procesos de poblamiento y organización social en la costa Pacífica colombiana”, en: *Anuario colombiano de historia social y de la cultura*. Nº 18-19. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, pp. 9-31.
- ROSEBERRY, W. 1991: “Los campesinos y el mundo”, en: *Antropología económica*, Alianza Editorial, México, pp. 154-176.
- ROSTAGNOL, S. 1988: “Uruguay Hoy” en *Tercera serie Mujer y trabajo* No. 4, Boletín CIEDOR, Montevideo.
- SAFA, H. I. 1994: “La mujer en América Latina: el impacto del cambio socio-económico”, en *El trabajo femenino en América Latina, los debates en la década de los noventa*, Bustos B. y Palacio G. (Comp.), Universidad de Guadalajara, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos. México.
- SANCHEZ, C. 2001: “Feminismo socialista”, en *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Beltrán E. y Maquieira V. Eds. Alianza Editorial, Madrid, pp. 115-125.
- SANCHEZ, E. 1995A: “Del Extractivismo a las etnoagriculturas: las miradas sobre la economía de las comunidades rurales negras e indígenas en el Pacífico”, en *Economías de las comunidades rurales en el Pacífico colombiano*. Memorias del Seminario, Proyecto Biopacífico, Bogotá, pp. 15-34.
- SANCHEZ, E. 1995B: “Los pueblos indígenas frente a la encrucijada del desarrollo”, en *Tierra profanada, grandes proyectos en territorios indígenas de Colombia*, ONIC-CECOIN-GhK,

- Disloque Editores. Bogotá.
- SÁNCHEZ E. 1995C: "La conservación de la biodiversidad y gestión territorial de las comunidades negras", en *Revista Esteros* N° 7, Medellín, pp. 20-34.
- SÁNCHEZ, E. y LEAL, C. 1994: "Elementos para una evaluación de sistemas adaptativos en el Pacífico Colombiano", en *Economías de las comunidades rurales en el Pacífico colombiano*, Memorias del Seminario, Proyecto Biopacífico, Bogotá, pp. 73-87.
- SANTACRUZ, M.; CASTAÑO, L. y VALENCIA M. "La madre está desnuda", en *Tierra profanada, grandes proyectos en territorios indígenas de Colombia*, ONIC-CECOIN-GhK, Disloque Editores. Bogotá, 1995a.
- SCOTT, J. 1990: "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en *Género e historia*, Alfons el Magnànim, Valencia, pp. 23-56.
- SEGURA, H. 1995: "Un estudio de caso: la familia en Coteje (Timbiquí)", ponencia al taller Estudios sobre la familia negra en la sociedad Colombiana. ICAN, COLCIENCIAS y Universidad del Valle, Cali.,
- SILVA R., J. 1996: "Las mujeres en movimiento: crónica de otras miradas", *Pacífico y desarrollo o diversidad? Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano*, Escobar A. y Pedroza A. (Comp.) Ecofondo, CEREC, Bogotá, pp. 205-219.
- SOLIS, E. 1997: "La mujer profesional negra frente al empleo en Cali", Proyecto de Tesis de la Maestría en Sociología, Universidad del Valle. Cali, 33 p.
- STOLKE, V. 1993: "¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?", *Revista Mientras Tanto* No. 48, Madrid.
- STOLKE, V. 1995. La nueva retórica de la exclusión en Europa. <http://www.cholonautas.edu.pe>
- TENORIO, M. C. 1993: "Psicología cultural en el Bajo San Juan", en *Revista de la Universidad del Valle*, No. 5, Cali, pp. 60-77.
- UGT, 2001: *Mujeres inmigrantes, factores de exclusión e Inserción en una sociedad multiétnica, la situación en España*. Madrid. <http://www.ugt.es>
- ULLOA, A. 1992: *La salsa en Cali*, Ediciones Universidad del Valle, Cali.
- URREA G., F. et al. 1995A: *Organización social, dinámicas culturales e identidades de las poblaciones afrocolombianas del Pacífico y Suroccidente en un contexto de movilidad y urbanización*, Propuesta del Proyecto de Investigación, UNIVALLE-ORSTOM, Cali. S.E.
- URREA G., F. 1995B: "Culturas médicas populares del Suroccidente Colombiano", en *Historia del Gran Cauca*, 14:273-278, Universidad del Valle/ Diario de Occidente, Cali.
- URREA G., F. 1995C (Comp.), Seminario Taller, Presencia de las culturas negras en la ciudad de Cali, ICAN, COLCIENCIAS y Universidad del Valle, Cali, S.E.
- URREA G., F. 1996: *Características sociodemográficas y sociolaborales de la migración de Costa Pacífica a la ciudad de Cali*, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Cali. S.E.
- URREA G., F. 1997a: *Dinámica sociodemográfica, mercado laboral y pobreza urbana en Cali durante las décadas de los años 80 y 90*, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Informe al DNP y PUND-FNUAP. S.E.
- URREA G., F. 1997b: *Características sociodemográficas y sociolaborales de la migración de la Costa Pacífica a la ciudad de Cali*, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Informe al DNP y PUND-FNUAP, S.E.
- URREA G., F. 2000: "Relaciones interraciales y clases en la construcción de ciudadanía: el caso de Cali (Colombia)" en *Relaciones interraciales, sociabilidades masculinas juveniles y segregación laboral de la población afrocolombiana en Cali*. Documento de Trabajo N° 49, CIDSE-IRD, Universidad del Valle, Cali, pp.

- http://chasqui.univalle.edu.co/PWEBB2001/Pag3.htm
- URREA G., F.; ARBOLEDA, S.; ARIAS, J. 1996: *Tipología de familias migrantes de la Costa Pacífica en la ciudad de Cali*, CIDSE-ORSTOM, Universidad del Valle, Cali. S.E.
- URREA G., F. y ORTIZ Q., C. 1999: *Patrones sociodemográficos, pobreza y mercado laboral en Cali*, CIDSE -Universidad del Valle–Banco Mundial, Cali, 70 p. Publicado en página web CIDSE.
- URREA G., F; POSSO Q., J. y SEGURA H. 1995: *Estudios sobre la familia negra en la sociedad colombiana*, Relatoría Seminario Taller ICAN, COLCIENCIAS y Universidad del Valle, Cali, S.E.
- URREA G., F. y VANÍN R., A.1994: “Religiosidad popular no oficial alrededor de la lectura del tabaco, instituciones sociales y procesos de modernidad en poblaciones negras de la Costa Pacífica colombiana”, en *Boletín Socioeconómico*, Nº 28, CIDSE, Universidad del Valle, Cali.
- VAN DIJK, T. 2003A: *Racismo y discurso de las élites*, Editorial Gedisa, Barcelona.
- VAN DIJK, T. 2003B: *Dominación étnica y racismo discursivo en España y América Latina*. Editorial Gedisa, Barcelona.
- VANDELAC L. 1994: “La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico” en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona, pp. 151-207.
- VANÍN R., A. 1996: “Lenguaje y Modernidad”, en *Pacífico ¿desarrollo o diversidad? Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano*, Escobar A. y Pedroza A. (Comp.) Ecofondo, CEREC, Bogotá, pp. 41-65.
- VARGAS S., P.1993: “Los emberá, los waunana y los cuna: cinco siglos de transformaciones territoriales en la región del Chocó”, en *Colombia Pacífico*, Tomo I, Pablo Leyva (ed.), Fen-Biopacífico. Bogotá.
- VÁSQUEZ, E. 1990: “Historia del desarrollo económico y urbano en Cali 1910-1985”, en *Boletín Socioeconómico* Nº 20, CIDSE, Universidad del Valle, Cali.
- VILLA, W. 1995: “El plan de desarrollo de las comunidades negras en la Ley 70 de 1993” en *Revista Esteros*, No. 7. Bogotá, pp. 36-40.
- VILLA, W. “Territorio y territorialidad en el Pacífico Colombiano”, en *Comunidades negras, territorio, identidad y desarrollo*, Restrepo M. y Bustos B. (Comp.). PNR, PNUD, ICAN y COLCULTURA, S.F..
- VILLAR G., A. 1974: *El servicio doméstico, un gremio en extinción*. Editorial Controversia. Bogotá.
- WADE, P. 1987: “Relaciones e identidad étnicas en el Urabá Chocoano: La reacción de negro chocoano ante la presencia antioqueña y costeña” en *La participación del negro en la formación de las sociedades latinoamericanas*, A. Cifuentes (Ed.), ICAN-Colcultura, Bogotá, pp. 97-116.
- WADE, P. 1993: “La relación Chocó-Antioquia”, en *Colombia Pacífico*, TomoII, Pablo Leyva Editor. Fen-Biopacífico, Bogotá.
- WADE, P. 1997: *Gente negra, nación mestiza. Dinámicas de las identidades raciales en Colombia*. ICAN, Ediciones Uniandes, Editorial Universidad de Antioquia, Siglo del Hombre Editores, Bogotá.
- WITTEN, N. E. JR. 1992: *Pioneros negros: la cultura afrolatinoamericana del Ecuador y de Colombia*, Centro Cultural Afroecuatoriano, Quito, (Edición original en inglés, 1974).
- YACUP, S. 1976: *Litoral recóndito*, Segunda Edición, Buenaventura.
- ZULUAGA, F. 1984: “Parentesco, co-parentesco y clientelismo en el surgimiento de las guer-

- rillas en el valle del Patía”, en *Repertorio Boyacense*, Nº 316, Tunja.
- ZULUAGA, F. 1984: “Clientelismo y guerrillas en el Valle del Patía, 1536-1811” en La independencia: *Ensayos de Historia Social*, Bogotá.
- ZULUAGA, F. y ROMERO, M. 1993: “Comunidades negras del Pacífico: Territorialidad y economía”, en *Revista Universidad del Valle*, Nº 5, Cali, pp. 18-27.
- ZURUTUZA, C. y BERCOVICH, C. 1987: *Muchacha se necesita, situación de la empleada doméstica en la Argentina*, Informe de Investigación, Centro de Estudios de la Mujer CEM, Buenos Aires.

ARTÍCULOS DE PRENSA:

- Urrutia Noel, Esaud. “Esclavitud mal remunerada. Trabajadoras del hogar, mujeres sin oportunidad”, diario *El País*, Cali, 17 de septiembre de 1995, Sección Sucesos, p. B4.
- “¿De tú a tú? Las empleadas del servicio tienen hoy una relación más cercana con sus patronas, y las amas de casa jóvenes les dan más libertad”. Diario *El Tiempo*, Bogotá, 10 de marzo de 1996, Sección Tendencias, p. 13B.
- Cuéllar Rocha, Rocío. “Servicio doméstico: qué lío”, diario *El Tiempo*, 8 de abril de 1996, Sección B.
- Macías V., Adriana, “Patrón: cúmplale a su empleada doméstica”. Diario *El Tiempo*, Bogotá 29 de septiembre de 1996, Sección Economía, p. 8C.
- “Les llegó la hora a las domésticas. ¿Cuánto queda costando el servicio doméstico?”, diario *El Tiempo*, Bogotá, 3 de agosto de 1998, Sección Actualidad Económica, p. 7B.
- “Aclare cuentas con su empleada. Así se define el salario de las trabajadoras de hogar”, diario *El País*, Cali 9 de agosto de 1998, Sección Economía Doméstica, p. A14.
- Polanía, Julio César y Buitrago V., Juan Carlos. “Cali en cifras. Un resumen estadístico de la capital del Valle a 1996”, diario *El País*, Cali 9 de Marzo de 1997, Sección Cali Metropolitana, p. C1.
- El Tiempo*, “La salud depende de un boga”, Bogotá, 29 de marzo de 1993.



ProgramaEditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia

Teléfonos: (+57) 2 321 2227
321 2100 ext. 7687

<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correo.univalle.edu.co

i S i g u e n o s !

