



**“EL LENGUAJE DE LA FAMILIA”: ¿IDEOLOGÍA PATRIARCAL,  
FALSA CONCIENCIA O ÉTICA DEL CUIDADO? UN ANÁLISIS A  
PARTIR DE RELATOS DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS  
(COLOMBIA, LÍBANO)**

***The “Language of Family”: Patriarchal Ideology, False Consciousness or  
Ethics of Care? An analysis on the basis of accounts from domestic workers  
(Colombia, Lebanon)***

**Mira Younes\*; Pascale Molinier\*\***

\* UTRPP EA 4403, Université Paris 13 SPC; \*\* UTRPP EA 4403, Université Paris 13 SPC (Francia)  
mira.younes@gmail.com; pascalemolinier@gmail.com

**Palabras clave**

Familismo  
Empleadas  
domésticas  
Colombia  
Líbano  
Justicia  
Cuidado

Resumen

Partiendo de investigaciones de tipo etnográfico, realizadas con trabajadoras domésticas en Colombia y en el Líbano, esta contribución destaca la necesidad de repensar un paradigma frecuente en las investigaciones sobre el trabajo doméstico. Esta consiste en suponer como mutuamente excluyentes las expectativas “privadas” de buen trato, o de *care*, que, por una parte, las trabajadoras esperan de los y las empleadoras, y de otro lado, las luchas políticas de éstas en favor de la justicia social. Las vidas de las trabajadoras domésticas muestran las relaciones de dominación que atraviesan la familia como institución política naturalizada. De este modo, el lenguaje de las relaciones familiares y/o afectivas llama también a una lectura política que evitaría excluir “lo que cuenta” para las trabajadoras.

Abstract

The present article is based on two ethnographic researches with women engaged in paid domestic work in the cities of Bogotá and Beirut. Many of the workers’ accounts outline the political and subjective complexity of family as a social institution that is more or less naturalized. We inquire into the references to family, or rather what we term the “language of family” that often characterizes the relations of employers and domestic workers. From this perspective, *familism*, as a set of discourses and practices involved in the exploitation of domestic workers, is not only a facade to cover up the violence of these social relations. In turn, an analysis of familism sheds the light on family as a site of domination, also fostering negotiations or tactics of resistance. At the same time, the value given to the “language of family” also tells a truth about family as “what matters”: its importance draws from an *ethics of family*, founded on ideals of care, solidarity and inclusiveness.

**Keywords**

Familism  
Domestic workers  
Colombia  
Lebanon  
Justice  
Care

Younes, M., Molinier, P., 2016, ““El lenguaje de la familia’: ¿ideología patriarcal, falsa conciencia o ética del *cuidado*? Un análisis a partir de relatos de trabajadoras domésticas (Colombia, Líbano)”, en *Papeles del CEIC*, vol. 2016/1, nº 147, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.15211>

Recibido: 11/2015; Aceptado: 01/2016



Este artículo analiza los relatos de las mujeres que ejercen un trabajo doméstico asalariado en Bogotá y Beirut para poner en evidencia la complejidad política y subjetiva de la familia como institución más o menos naturalizada. Nuestro trabajo se inscribe de este modo en la línea de las investigaciones feministas que han deconstruido la tradición de "esferas separadas" que justificaba la idea de la familia como institución *no política* (Moller Okin, 1989; Pateman, 1989; Tronto, 1993)<sup>1</sup>.

Desde este punto de vista, interrogamos lo que designaremos junto con la socióloga Grace Esther Young como "el lenguaje de la familia", que a menudo caracteriza los discursos y las prácticas de empleadores y empleados domésticos. "El lenguaje de la familia como inclusivo y justo, como una división 'natural' del trabajo y del poder basada en la diferencia de edad, sirve en realidad para estructurar una relación de desigualdad", escribe Young, en *The myth of being like a daughter*, un artículo sobre el estatuto de las "sirvientas" en Perú (Young, 1987).

En esta perspectiva, el *familismo*, entendido como el conjunto de los discursos y de las prácticas en juego dentro de la explotación de las trabajadoras domésticas, no sería sino una fachada para esconder la violencia de las relaciones sociales (Anderson, 2000). El análisis del familismo hecho por Young aclara, en efecto, cómo la familia es también un lugar de dominación. Sin embargo, "el lenguaje de la familia" no tendría tanto peso si no produjera (en el sentido tanto de construir como de revelar) una *ética de la familia*, fundada en ideales de solidaridad, de cuidado y de inclusión. En este sentido, "el lenguaje de la familia" expresa *también* una verdad sobre la familia como "lo que importa".

Mostraremos como estas dos lecturas "del lenguaje de la familia" se desprenden, desde nuestro punto de vista, de la importante distancia que distingue lo que quiere decir "hacer parte de la familia" para los empleadores y para las empleadas. Que un buen número de empleadores digan de sus empleadas domésticas que son "parte de la familia", no es necesariamente un don de justicia social. Pero que las empleadas digan lamentar "no hacer parte de la familia", no implica necesariamente una falsa conciencia en relación con los vínculos de subordinación. De esta manera el lenguaje de la familia tiende a

---

<sup>1</sup> Agradecemos la ayuda aportada a la traducción y a su revisión a Antonio Morales Riveira, Paloma Moré, Luz Gabriela Arango, Mara Viveros Vigoya y Gabriel Gatti.



envolver y a confundir, de un lado una ideología patriarcal al servicio del empleador, y de otro lado una ética de la familia, más discreta y comprometida, en el caso de una parte de las empleadas. Definidas por las clases privilegiadas como *muchachas*, es decir, menores y dependientes, las empleadas se posicionan más bien como proveedoras de cuidado y de recursos, a pesar de las injusticias que deben afrontar, y como responsables de otras, implicadas como lo están en redes sociales de solidaridad horizontal, o incluso en actividades de organización colectiva.

## 1. METODOLOGÍA Y CONTEXTOS DE INVESTIGACIÓN

Nuestros métodos de investigación cualitativa, tanto etnografía como investigación-acción, han favorecido un conocimiento de las trayectorias de las mujeres entrevistadas y nos han permitido tener en cuenta de manera profunda el contexto en el que estas mujeres están inmersas. Damos cuenta aquí, brevemente, de los contextos y dispositivos metodológicos de las dos investigaciones de campo sobre las cuales nos apoyamos, así como de la conversación que le dio origen a este trabajo comparativo.

### 1.1. En Bogotá

La investigación de campo fue realizada en el 2009 por Pascale Molinier junto con María Fernanda Cepeda, por entonces estudiante de antropología en primer año de Máster. Tuvo lugar en la sede de una asociación de mujeres cabeza de familia en un barrio popular del sur de Bogotá, capital de Colombia. La investigación apuntó a la línea de demarcación entre servicio y servidumbre en el trabajo doméstico asalariado. Se basó en entrevistas colectivas con las lideresas de la asociación y en un taller sobre el trabajo doméstico asalariado que reunió en tres ocasiones a quince participantes de la asociación, los sábados por la tarde durante un período de dos meses. Le siguió una sesión de restitución de los datos un mes más tarde, en la cual las investigadoras ofrecieron y sirvieron una merienda. La presencia de las mujeres no estaba garantizada pero casi todas participaron al menos dos veces. Tenían entre 20 y 60 años, pero ninguna quiso revelar su verdadera edad. Todas (salvo la más joven nacida en Bogotá) habían emigrado de las zonas rurales.



El equipo de investigación estaba integrado por una francesa y una chica joven colombiana, no identificables como “patronas”, lo que desde luego ha supuesto una ventaja para crear un clima de confianza. Las mujeres de la asociación no se definían como *feministas*, término que dentro de su manera de ver era asimilable a una población privilegiada de “patronas”. No obstante, las lideresas tenían en su mayor parte una formación política y feminista. La asociación, contactada por intermediación de una trabajadora social de la Universidad Nacional de Colombia, inicialmente se auto-organizó en torno a la creación de un comedor para los niños y posteriormente se extendió a actividades de organización de talleres y eventos de formación sobre temáticas relacionadas con las preocupaciones de las adherentes (salud reproductiva, derechos conyugales, etc.). Las lideresas nos abrieron las puertas, pues se dieron cuenta de que nunca habían hecho una reflexión colectiva sobre el trabajo doméstico asalariado, a pesar de que la mayoría de ellas han trabajado o trabajaban en esta actividad, ya sea en barrios populares o en los más burgueses (Molinier, Cepeda, 2012).

### 1.2. En Beirut

La investigación etnográfica de Mira Younes en Beirut (Líbano), comenzó a finales de 2014 y aún está en curso. Ha dado lugar a encuentros aleatorios con trabajadoras inmigrantes que viven en casa del empleador o que realizan un trabajo informal por horas. Estos encuentros, únicos o regulares, tuvieron lugar en la mayoría de los casos en los barrios comerciales y en los espacios públicos que frecuentan las trabajadoras: se hicieron con mujeres que tenían un día de descanso o que vivían fuera del domicilio de sus empleadores, algo que es ilegal, lo cual les permitía su presencia en espacios públicos. Una serie de entrevistas, primero libres y después dirigidas, con empleadores y empleadas libaneses o expatriados (hasta el momento diez entrevistas), deberían permitirle a la investigadora, hija de empleadores libaneses y migrante en Francia, ser observadora desde un punto de vista privilegiado, según una epistemología de “conocimientos situados” (Haraway, 2007). Esta primera aproximación ha dado lugar a la inclusión plena del grupo de los empleadores como sujetos de la investigación, debido a la importancia de un análisis de los discursos y prácticas de los grupos dominantes.



Una parte importante de la investigación etnográfica se ha desarrollado en el marco de la participación de la autora en un centro comunitario para inmigrantes (MCC, en sus siglas en inglés: *Migrant Community Center*). El compromiso en el MCC permitió una implicación regular en un espacio de vida, de palabra y de apoyo, que ofrece recursos diversificados (cursos gratuitos, cuidado infantil, espacios culturales) en el contexto de un movimiento más amplio de lucha feminista y anti-racista. La elección de una etnografía feminista ha llevado a la investigadora a establecer compromisos importantes entre: por una parte, una metodología guiada por las "zonas de sombra" y las dudas relativas al producto final de la investigación (texto escrito), en lo que concierne especialmente a las entrevistas etnográficas; por otra parte, una metodología "más allá de lo escrito" (Enslin, 1994) y de su dirección académica, pero desde luego no sin efectos sobre ella. Esta implicación dialógica y activa ha estado guiada por cuestionamientos colectivos, por la agenda de los "sujetos etnográficos" y por ciertas "contribuciones prácticas (...) en las luchas sociales" (Enslin, 1994). Entre las trabajadoras frecuentadas al margen del MCC, así como al margen del sindicato del cual forman parte algunos centenares de trabajadoras, estas luchas locales toman otras formas, principalmente a través de redes de solidaridad. De manera indirecta, las afirmaciones de estas luchas jugaron un papel importante en el rechazo de la hipótesis recurrente en las ciencias sociales subrayando el familismo como fuente de alienación de las trabajadoras.

Para situar brevemente este trabajo de campo, es preciso señalar que la mayoría de las trabajadoras domésticas en Líbano son mujeres migrantes que provienen de diversos países de África oriental, central u occidental, así como de Asia meridional y oriental, y que están sometidas a un violento racismo estructural. Desde los años 90, y en el marco de las premisas de esta inmigración, estas mujeres han sido adscritas a un dispositivo particular: el sistema de la *kafâla* o de la "garantía", en vigor también en los países del Golfo y en Jordania. Se trata de un conjunto de prácticas, reglas y procedimientos administrativos que, sin formar parte de la ley libanesa, permiten a las agencias de empleo y a los particulares desarrollar un rol importante en la vigilancia y el control de la mano de obra extranjera (Pande, 2013). Articulada con los intereses de las agencias de empleo, de los empleadores en general y del Estado, la *kafâla* permite la detención y/o



la repatriación de las trabajadoras desde que dejan el hogar de empleador-garante, en el cual tienen la obligación de fijar su residencia, incluso si lo han abandonado a causa de importantes abusos. La confiscación de pasaportes, la vigilancia de los empleadores, la ausencia de días libres, e inclusive el secuestro, son hechos frecuentes y aceptados, incluso estimulados por las fuerzas del orden. Tal y como lo define Dominique Memmi, la relación de "dominación cercana"<sup>2</sup> se da en este caso en su máxima expresión. Esta relación se percibe como temporal, con la perspectiva de una movilidad social, pero puede igualmente transformarse en un trabajo forzado del cual numerosas de mujeres no pueden huir.

Estas dos realidades sociales tan diferentes, Bogotá y Beirut, suscitan sin embargo la misma pregunta sobre la interpenetración de las relaciones familiares y de las relaciones de trabajo en el marco de un interés común por el trabajo doméstico y de cuidado. La referencia a la familia durante la investigación-acción realizada en Bogotá se había ya desplegado en el marco de una publicación (Molinier, Cepeda, 2012) que dio origen a una reflexión conjunta entre las dos autoras del presente artículo. Si ninguna de las dos estaba satisfecha con la hipótesis explicativa del familismo como forma de "conciencia dominada", prefiriendo tratar de comprender lo que se decía través del lenguaje familiar, una notable diferencia entre las dos experiencias de campo se ponía de manifiesto. Durante la primera investigación-acción en Bogotá, el tema de la familia había surgido entre las entrevistas como un retorno (colectivo) de lo reprimido, a través de comparaciones entre empleadores y parientes que llamaban la atención sobre los conflictos subjetivos asociados con sus exigencias primeras de ser destinatarias de cuidados (más que de justicia) y sus formas de diferenciar servicio y servidumbre; todo esto con el trasfondo de una experiencia de violencias intrafamiliares y de despersonalizaciones en el trabajo doméstico.

Durante la investigación etnográfica en Beirut, el lenguaje familiar se mostraba, al contrario, particularmente dominante, explícito y recurrente (especialmente en los discursos de los empleadores y en un menor grado en el de las trabajadoras). La superación de la barrera del familismo pasaba, en consecuencia, por la importancia de los márgenes

---

<sup>2</sup> "Las relaciones de dominación cercana, son definidas con un doble criterio: la imposición de un cara-a-cara a la vez continuo y duradero, muchas veces favorecido por el encierro en una unidad de lugar" (Memmi, 2006: 89).



de maniobra reales de las trabajadoras subalternas (en una cuasi ausencia de cualquier protección jurídica) en cuya conjugación se aclara el compromiso táctico y/o ético de las obligaciones morales relacionadas con la familia. Con el fin de tejer conjuntamente estas visiones sesgadas e incompletas, las autoras del presente artículo han tratado de analizar la familia como lugar de reproducción, de resistencia, y de subjetivación ética, desde el punto de vista de una psicología social feminista.

## 2. “MÁRGENES” DE LA FAMILIA Y SUBALTERNIDAD: LA REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DEL CUIDADO

Si Grace Esther Young (1987) presenta el “lenguaje familiar” y “el mito de ser como una hija” como los principales obstáculos para la emancipación de las trabajadoras domésticas, los testimonios de nuestras interlocutoras parecen contradecir esta hipótesis. Lejos de considerar a la familia como igualitaria, las trabajadoras asumen en la mayoría de los casos una responsabilidad considerable con respecto a su familia *natural* la cual no equilibra necesariamente las relaciones de género. Más aun, la emigración para satisfacer las necesidades de la familia, o el trabajo doméstico en edad adulta, son a veces *preparados* por una responsabilización, o incluso una explotación desde la infancia ligada a un contexto económico de grandes desigualdades.

No se trata aquí de denunciar el trabajo de los menores en el sur global en general, lo cual es ciertamente a veces necesario y a menudo fuente de agencia —principalmente cuando los primeros/as concernidos y concernidas adquieren competencias y logran mejorar sus condiciones de vida y las de sus personas más cercanas<sup>3</sup>—. Sin embargo, es necesario prestar atención a las condiciones de emergencia del sujeto en las cuales, en muchos casos, la ausencia de cuidado y la explotación material son inseparables.

Marlen, una mujer colombiana de más o menos 45 años, que siendo joven emigró del campo a la ciudad y ahora es lideresa de la asociación, evoca en el curso de la investigación-acción su experiencia precoz de

---

<sup>3</sup> Debido a las políticas internacionales la cuestión del trabajo infantil es inseparable de las relaciones de dominación Norte/Sur. Sin embargo, los menores del mundo mayoritario (en número) son a menudo representados como teniendo la “necesidad de ser salvados (por los hombres y mujeres blancos) de sus compatriotas adultos.” (Klocker, 2014: 466. Traducción de las autoras).



trabajo doméstico, primero para los suyos y después como empleada. En su relato se sitúa como un objeto de intercambio al margen de la familia, al tiempo que un sujeto que aprovecha las oportunidades de tomar lo que se le debe:

El trabajo interno es lo peor, mi mamá me internó a los 12 años, en donde la señora más rica del pueblo que era una bruja. Me decía que si quería estudiar me tenía que internar y trabajar para pagar el colegio. Me acuerdo perfectamente, me negociaba 2 meses por 2000 pesos. Las fechas especiales no significan nada de nada, ni el cumpleaños, ni la navidad, nada de eso, siempre estaba sola llorando, esperando que me dieran "alguito" y nunca me daban nada. Yo ahora no siento nada por esas fechas, ni el día de la madre ni nada de eso.

Cuando 5º de primaria se acabó y entré a vacaciones, mi mamá me negoció con la "dedi parada" esa, y pues tenía que hacer todo lo que la bruja esa me decía. Un día se me rompió una bandeja dizque de China, y ahí mismo llegó la bruja a decirme que cómo iba a pagarla, me metió un grito terrible la bruja esa. Y yo le dije que me lo descontara del sueldo, yo le dije "pues coja esa plata". Yo nunca entendí y siempre le reclamaba a mi mamá, porque a la única internada era yo. Esos días especiales por eso no significan nada para mí, la navidad no significa nada, ni los regalos. Yo siempre lloraba y lloraba, para mí son días cualquiera, porque siempre estaba trabajando, tenía que trabajar en todas las vacaciones para poder estudiar.

Yo ahí dormía en un cuchitril y era lo peor, la bruja esa nunca me regalaba nada y tenía mucha plata; tenía un cuarto lleno de ropa que no usaba, de ropa bonita, y no me daba nada de eso, y cuando yo le preguntaba, me decía que era para los pobres; y yo con esa ropita que tenía.

Igual yo me saqué un poco de ropa sin que se diera cuenta, igual como no me daba nada y yo con esa necesidad. Un día me dijo que botara unas tarjetas bonitas, que las quemara, y en medio de ellas me encontré 1000 pesos, y ¿usted cree que se los iba a dar? Yo los cogí para mí, no se los iba a devolver, yo los cogí y se los mandé a mi papá para que me los guardara, y es que con todo el sacrificio que tenía no era para que yo entregara eso. (...)

Cuando salí de ahí, mi mamá me negoció otra vez y me mandó de interna, yo tampoco veía la plata, ella decía que era para mi colegio. Me mandaron a una casa grande del pueblo cuando tenía 13 años, y es que me salvé por un pelo de que



uno de los hijos abusara de mí. (Risas). En la casa eran 4 muchachos y yo, una mocosa de 13 años, todos mayores que yo. (...) Uy yo esa noche no dormí nada, después de eso siempre tenía miedo, seguro que esa noche hubiera hecho y deshecho conmigo. Le dije a mi mamá que uno de los muchachos había intentado violarme y que yo me quería ir y me dijo: "No, usted tiene que trabajar", le dije a la señora y se reunieron todos. Yo tenía muchos rencores en contra de mi mamá, hace muy poquito la perdoné.

En el testimonio de Marlen, la familia aparece como el lugar de una reproducción íntima de responsabilidades y de posicionamientos subjetivos diferenciales, en un contexto más amplio de reproducción social de la subalternidad, de la indiferencia y de la violencia de los y las dominantes. Al colocarla en esos trabajos, la madre diferencia a Marlen de sus hermanos y de su hermana (que sufre de problemas mentales) trazando su destino como aquella que nunca dejará de trabajar para su familia.

Es decir que mi padre tiene una jubilación pequeña. Yo apporto y dos de mis hermanos también, es de checho por eso que tengo dos empleos, el del centro médico y el otro como empleada de hogar, siempre me hace falta tener al menos dos trabajos, sabes, incluso si a veces gano, ahora les he dado 80.000 pesos, pero es por eso, que a veces me pasa que estoy sin nada, como en estos días.

Las prácticas de colocación y/o de explotación de menores y principalmente de niñas, las cuales parecen ampliamente asumidas en lo que concierne a la economía doméstica (Delphy, 2013 [1998]), tienden a enrarecerse en el Norte, mientras que la "crisis de la reproducción", tal y como la ha teorizado Silvia Federici, tiende a amplificarlas en el sur global (2012: 104). Al hablar de la "crisis de la reproducción", la historiadora señala la manera en que el capitalismo pone en crisis a la propia reproducción, la posibilidad misma de ocuparse de las y los niños, incluso de asegurar su supervivencia. Las condiciones de vida y de trabajo dependen entonces de un grado de inclusión o de marginalización más o menos importante en relación con un determinado grado de parentesco. Esta inclusión o marginalización diferencia entre un pariente que disfruta de los beneficios de los dones y contra dones equitativos, con respecto a sujetos marginalizados o incluso esclavizados, que acceden poco a esta equidad en la economía familiar. Marginalidad de las niñas o chicas jóvenes, de los hijos o hijas



ilegítimos, huérfanos, inválidos, “parientes pobres” entre otros *outsiders* definidos según los contextos sociales.

La trayectoria de Méliane, una joven camerunesa encontrada durante su segunda estadía en Líbano, es reveladora de la articulación entre “crisis de la reproducción” y las relaciones de poder en la familia: hija menor de sus padres, nacida poco antes de su separación, fue enviada a casa de una pariente lejana, en Yaundé, a la edad de seis años porque su madre no podía hacerse cargo de ella. Tuvo que dedicarse a vender productos en la calle y entregar todas sus ganancias a esta parienta. Cuando le robaban los productos los castigos físicos que le esperaban eran tales que sus piernas, veinte años después, llevan aun las marcas visibles. Méliane cuenta esta historia cuando la investigadora le pregunta cómo hace para aguantar, para soportar su situación; ella habla de lo que llama su “formación de valiente”. “Es por eso, agrega, que yo soy *muy* diferente de mis hermanas”. Si Méliane da a entender su marginalidad, la expresión de “formación de valiente” habla de una combatividad adquirida en esta coyuntura y una excepcionalidad recalificada en términos de una virtud ética.

### 3. ENTRE “ALTERIZACIÓN” Y FAMILISMO: ESTRATEGIAS DE SUBORDINACIÓN

Puesto que las realidades familiares de las trabajadoras, a menudo dolorosas, sugieren que la familia no es un espacio libre de injusticias sociales, la manera en que se articula el lenguaje de la familia cuando se refiere a las relaciones entre empleadores y empleadas domésticas, plantea preguntas. Es necesario poner en evidencia que la familia emerge, en la mayoría de los casos, dentro de una oposición semántica marcada: más que el familismo de los empleadores, es la alterización que ellos ejercen lo que la mayoría de las trabajadoras describe y de lo que señalan su carácter alienante. Si estas dos estrategias de subordinación están ligadas en las prácticas y los discursos de los empleadores, el familismo se asemeja mucho más a relaciones poco negociables en sí mismas, sin que por ello las trabajadoras lo califiquen de “justo”.

A pesar de las considerables diferencias entre los dos contextos brevemente presentados aquí, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas designan, con variedad de expresiones pero como una



constante del trabajo doméstico remunerado, una vivencia de alterización intensa, característica del “trabajo sucio” así como de las fronteras de clase y de raza que ello presupone<sup>4</sup> (Nakano Glenn, 2009). Cuando se habla de alterización se debe entender un conjunto de prácticas y de discursos que no solamente construyen a los sujetos como otros inferiores en relación con un referente dominante — considerado éste como neutro— sino que reiteran sin cesar el trazo de una línea de separación, política y subjetiva. “Las empleadas somos como un bicho raro” dice Carmen Elisa, una joven que comenzó a trabajar como sirvienta en Bogotá. El “bicho raro” parece designar en este caso una figura subalterna que se deja aparte, con quien nadie se identifica y que no puede identificarse con nadie. La alterización social apunta particularmente a las adolescentes de origen campesino, indígena o afro-caribeño, escogidas especialmente por los empleadores porque “son menos mañosas”<sup>5</sup> que las chicas urbanas<sup>6</sup>. Según Luz Marina, de unos 40 años, quien también tuvo que trabajar desde muy joven, “cuando uno encuentra un puesto, uno se siente como un perro, y menos, porque al perro lo dejan subir en sus camas y a nosotras ni siquiera nos dejan sentarnos a la mesa.”

Las prácticas de alterización y de subordinación han sido particularmente desarrolladas en las palabras de Méliane, que comenta de esta manera su primera experiencia de trabajo en Beirut:

Desde que entras en una casa, ya tienes tu cuarto de servicio, con una camita, un cuartito y siempre el uniforme. Pero en algunas casas cuando entras, yo he entrado en una casa y me han dado una cuchara rota. Me han dado un plato y... es horrible porque de entrada te muestran y te prueban lo que tú eres, desde el principio... si... que tú estás aparte. (...) Una como yo, casada, tuve que dejar mi casa, mi familia, y por ejemplo, cuando voy a entrar en una de esas familias me dicen “tú dormirás en el salón, tendrás que beber en esta taza rota... Eso me hace daño porque... yo en mi casa tenía mis tazas y mucho más y lo he dejado. Me muestran, me señalan como lo que debo ser, tan solo una empleada, una empleada que está aparte. Yo solo quiero que me dejen en paz, en una paz moral,

<sup>4</sup> Los efectos psicológicos de esta alterización se ven incrementados por la migración (que puede ser también interna al país, como en el caso de Colombia) lo que constituye una de las características más constantes en el mundo del empleo doméstico. Nakano Glenn habla de la “extracción transnacional del cuidado” (2009: 127).

<sup>5</sup> Es decir, que tienen menos “mañas”, entendidas como “vicios o malas costumbres”.

<sup>6</sup> Es decir, “blanqueadas” por la experiencia de vivir en la capital.



con la conciencia tranquila, porque... de todos modos yo llegué... y que al entrar en esa familia pues hacer parte de ella.  
¿Ves? Es eso...

Con el detalle de la cuchara, el plato y la taza rotas, Méliane hace referencia a la práctica corriente por parte de muchos empleadores de reservar cubiertos específicos para la empleada doméstica, como si alguna infección pudiera transmitirse a través de esos cubiertos, un cierto odio y prevención que se pone en evidencia por parte de algunos empleadores, de lo cual dan testimonio mujeres inmigrantes en el Líbano<sup>7</sup>. Aún más, desiguales, rotos o de mala calidad, los cubiertos conllevan una cierta asignación tanto a la humillación como a la suciedad. Como lo escribió en los años 60 el psiquiatra comunista Louis Le Guillant a propósito de los cuartos para el servicio, "su mal estado no pretende solamente ahorrar dinero sino contribuir de manera oscura a la discriminación." (Le Guillant, 2006: 51). Y es esto lo que Méliane evidentemente interpreta: "te muestran, te prueban desde el principio que tú estás *aparte*".

La violencia de esta alterización se contrapone, según Méliane, a otra forma de vida y de trabajo que consiste, en su caso a "ser parte de la familia" en la que se entra. Pero en el discurso recurrente de los y las dominantes en Líbano, "ser parte de la familia" no está tan alejado de la imposición del estatuto de subordinada que denuncia Méliane. La explotación, la subordinación y la represión contra las trabajadoras, coexiste con un pronunciado familismo: la trabajadora "es parte de la familia" como *bint*, un término que mantiene una ambigüedad entre una persona joven de sexo femenino (chica) y una hija, en el sentido de la filiación. Esta relación social de inclusión-exclusión, de alterización y de domesticación, es todavía más impactante en el caso del Líbano, ya que traspasa el marco del hogar. Para designar a las trabajadoras inmigrantes racializadas, sea cual sea el trabajo que ejerzan, la administración y las agencias locales usan sin distinción el término de *bint* que da a entender que se trata de "menores", una minoría de edad asignada tanto por el discurso hegemónico como por las prácticas reales de represión y por el sistema de la *kafâla* en su totalidad. Hasta el punto de que muchas trabajadoras inmigrantes se autodenominan "niñas" o

---

<sup>7</sup> Sobre la alterización y el riesgo de contaminación por un "extranjero" en el interior de la casa, ver también las prácticas de familias de acogida de enfermos mentales en la "colonia" d'Ainay Le Château (Jodelet, 1989).



“chicas” y no mujeres al llamar a colegas de todas las edades. Dominación social, minoría social y familismo aparecen en este caso estrechamente ligados.

En el caso colombiano es más bien la “amistad” de los empleadores lo que primero se puso de manifiesto para marcar la frontera que separa servicio y servidumbre. De todos modos, al escuchar a las trabajadoras aparece una filigrana de relaciones familiares marcadas por la frecuencia de violencias o de ausencia de cuidado. Se hace entonces particularmente importante el hecho de ser mejor tratada por el empleador de lo que ha sido tratada por su propia familia. De este modo, Luz Marina describe su propia relación con anteriores empleadores que “no le daban las prestaciones sociales”.

Yo prefiero el buen trato que la plata, prefiero la amistad a que cumplan con los pagos. A uno le nace más de acá y más cuando ellos sí me dieron cariño y me trataron mejor que mis papás. Es que mi papá era terrible, era un borracho; mi niñez fue muy triste y ellos me dieron ese cariño. Ahora cuando yo les pido algo ellos me lo dan.

Así, el cuidado buscado no se puede expresar en el lenguaje del derecho o del contrato. En el relato de Luz Marina, como en el de otras mujeres de su asociación, el registro del don, es nombrado a menudo inclusive para rendir cuentas del registro legal de lo que deben recibir y de lo que se debería exigir, más allá de lo que se recibe. Ese es el sentido de la fórmula recurrente “dar las prestaciones”. Marlen, enfatiza mientras que las otras trabajadoras la secundan: “ser bien tratada es más importante, la amistad también, tenemos necesidad de dinero pero también de afecto”. Describe entonces extensamente una situación laboral en la cual poco a poco se vio abocada a “hacer de todo” sin que por ello lograra que sus empleadores le dieran las prestaciones legales, lo cual pone de manifiesto que ellos deberían haber sido solidarios en forma de reciprocidad en el intercambio. El familismo aparece de esta manera como el escenario de una negociación constante, pero (sin que ello sorprenda) a menudo fallida.

Sin embargo, la no obtención de las *prestaciones* no conduce en la mayoría de los casos a la empleada a renunciar a su trabajo, menos aún si se siente bien tratada por sus empleadores. Esto conduce a que las mujeres de la asociación lleguen a consensuar afirmaciones paradójicas como “la relación era buena aunque fuera injusta”. Sin embargo, el



cuidado formulado de este modo, no se limita a las efusiones del amor y la ternura. Desde este punto de vista es sorprendente que la mala calidad de la alimentación sea un *casus belli* que se presta a contestación. Un buen empleador es, antes que nada, el que alimenta bien, el que tiene la nevera llena, de la cual la empleada se puede servir sin tener que pedir permiso. Nubia, toma como testigos a sus propios hijos:

Una vez les dije a mis hijos que les iba a servir cómo me servían allá, y ellos hacían gestos, hasta que yo dije no más, yo llevaba mi comida. Después le dije: "Sra. Helena, la acompaño hasta esta semana, pues no me sirve, desayuno no me da y tampoco tengo derecho al almuerzo, por eso me salí y no volví más. En donde estoy, ellas saben y me preguntan "¿Nubia, usted ya desayunó?" y para el almuerzo hay de todo en la nevera.

En un país en el cual alimentar a los suyos es una preocupación cotidiana que genera ansiedad, ser alimentada por el empleador es una prueba mayor de atención. En efecto, la angustia de ser la proveedora principal está en primer plano en el lenguaje de las mujeres, sobre todo a propósito de sus hijos. La situación de Nidia Constanza (en torno a los 45 años) da una idea de la vulnerabilidad social de las mujeres que frecuentan la asociación:

He trabajado durante 13 años como interna, tengo siete hijos y estoy sola, soy madre cabeza de familia y no tengo apoyo de nadie. He trabajado en casas de familia, lavando y planchando y me dan 10.000, y no más. Ahora trabajo en un jardín comunitario y me pagan 60.000 pesos quincenales, vivo con mi hermano pero para qué, él nos humilla muy feo y yo como sólo puedo pagar los servicios. Me rebusco la comida, mi hija mayor se fue porque se casó y otro de los hijos cogió el vicio y se fue a la calle. Todo me toca sola, rebuscármelo sola, dos señoras me ayudan con mis hijos, mi trabajo no es gran cosa, no tengo seguro ni prestaciones, recibo sólo mi sueldo.

El día sábado voy a una casa de familia a lavar, a arreglar y a planchar, también cuido a una niña de 9 meses en la casa para solucionar un poquito el problema de hambre, yo me llevo a la niña al jardín y la tengo hasta que la mamá viene por ella a las 6 pm. Uno así puede decir que nadie sufre más que otro, Doña Yadira (lideresa) me ha ayudado muchísimo, ella me ayudó cuando llevábamos casi 15 días sin comer. A mi hijo lo llevé a cuanta rehabilitación hubo, pero hoy está llevado completamente del vicio. Cuando va a visitarme se me lleva



todo, las ollas, él me ha dejado sin nada de nada, me dejó en la calle. No ha podido salir de eso, tiene 22 años, es muy difícil, está completamente perdido, viviendo en la calle, robando.

#### 4. LAS INTERPRETACIONES DEL FAMILISMO Y EL PROBLEMA DE LA FALSA CONCIENCIA

El discurso según el cual cuando se entra en un hogar de empleadores se debería ser o "hacer"<sup>8</sup> parte de la familia, no es exclusivo de Méliane sino que constituye un verdadero lugar común. Como atestiguan las investigaciones realizadas en el Perú (Young, 1987), en Brasil (Lautier, 2002), en Canadá (Bakan, Stasiulis, 1997) o en Costa de Marfil (Jacquemin, 2002), este discurso aparece como un hecho transnacional, quizás en la misma medida que la asignación del trabajo de reproducción no remunerado a mujeres y a niñas. El rol mayor del familismo en lo que concierne el trabajo doméstico remunerado, ha hecho correr ríos de tinta, pero la mayor parte de estos estudios se han centrado en el familismo en el interior de los hogares de los empleadores. Esta mirada ignora dos cuestiones: por un lado, una forma de poder que se expresa de manera más general contra las mujeres subalternas, socialmente *disminuidas* o *minorizadas* (tal y como lo ilustra la producción política de *niñas* en Líbano); y, por otra lado, la focalización en torno al hogar de los empleadores no permite tener en cuenta las experiencias que las trabajadoras tienen o han tenido en el seno de su propia familia, ni tampoco sus relaciones con la familia en forma de vínculos, de trabajo o como juego de lenguaje. Nos proponemos poner en evidencia estas articulaciones que sobredeterminan el "lenguaje familiar" con el fin de ir más allá de una interpretación simplificada del familismo como estructurador de la "conciencia dominada".

Varios estudios sobre el trabajo doméstico en Occidente, principalmente los de Judith Rollins, han tenido como meta y de manera específica el maternalismo de las empleadoras, quienes a menudo son las encargadas de dirigir a las empleadas domésticas (Rollins, 1990). Este caso es palpable en Colombia, donde las trabajadoras expresan un

<sup>8</sup> El presente del verbo "hacer" ("ya, al entrar en una familia, tú haces parte de esa familia") implica en el testimonio de Méliane un valor gnómico pues la frase toma con el pronombre "tú" un sentido proverbial y normativo que se entiende mejor como "debería hacer" (por ejemplo: "ya, cuando tú trabajas, tú eres pagada", es decir, "cuando se trabaja se debe cobrar").



resentimiento mucho más pronunciado hacia las mujeres empleadoras que hacia sus cónyuges o hacia los empleadores solos, quienes están socialmente posicionados como “los que no saben hacer”, dejarían un margen de maniobra más amplio a las empleadas y reconocerían más — según ellas— sus competencias. El maternalismo es una estrategia de la empleadora que permite mantener la subordinación y sobre todo permite controlar mejor el trabajo a través de consejos, de regalos —en especial de ropa usada— y también de interacciones del tipo chantaje afectivo, que moviliza registros de identificación entre las dos mujeres. Si el maternalismo está centrado en el trabajo, el rol del paternalismo no es insignificante en el contexto libanés; concierne tanto al dinero como a la vida social de la empleada (sobre todo en el campo afectivo y sexual) según una división sexuada del control de la trabajadora.

Del lado de las trabajadoras, el sociólogo Bruno Lautier construye la hipótesis de un deseo de “hacer parte de la familia”, sin duda abusivamente generalizado al conjunto de las trabajadoras (por lo menos en el marco de nuestras investigaciones, un número importante de interlocutoras no utiliza en absoluto este registro). Además, el autor contrapone totalmente ese deseo a la politización:

“Es evidentemente difícil en el marco teórico dominante de la sociología del trabajo, poder analizar como ‘actor social’ una categoría en la cual el deseo principal, véase, la reivindicación, es ‘hacer parte de la familia’ del empleador. Los análisis en términos de falsa conciencia o de reglamentación ideológica, o bien de sistema cuasi paternalista que descansa sobre la reproducción de una deuda simbólica, no ayudan (...). En la mayoría de los casos, los elementos que los investigadores estiman ‘objetivamente’ como los más importantes (salario, la exigua habitación de doméstica en un apartamento a veces gigantesco, la exigencia de una disponibilidad permanente...) no son primordiales en el discurso de las empleadas: la humillación, el irrespeto por la palabra comprometida, la indiferencia. Las domésticas no quieren cambiar el mundo, ni siquiera cambiar su propia condición. Muy a menudo ni siquiera reivindican la aplicación del derecho que teóricamente debe protegerlas” (Lautier, 2002: 154).

La perspectiva de la “conciencia dominada”, acentuada por Young, es moderada en el análisis de Bruno Lautier, cuyo mérito es subrayar un aspecto *importante* para un gran número de trabajadoras, como es efectivamente la atención recíproca (cuidado) y las relaciones calurosas.



No es insignificante que estos trabajos contribuyan a que las referencias a la familia, el ya señalado familismo asuman insistentemente el estatus de un objeto negativo en las ciencias sociales, especialmente debido a que la insistencia de las trabajadoras en el "lenguaje de la familia" se opondría a toda perspectiva de lucha. Sin embargo, haciendo eco a lo dicho por nuestras interlocutoras, estas aproximaciones formuladas desde un punto de vistas dominante, parecen dar fe de dos sesgos mayores. El primero consiste en entender que el postulado "hacer parte de la familia" significaría lo mismo para empleadores y empleadas, es decir, un buen trato de tipo familiar dado a "la niña" en intercambio de una subordinación/alienación que se aleja de la aspiración de una justicia social. El segundo sesgo tiende a subestimar los saberes situados de las trabajadoras, desestimando así la hipótesis según la cual este compromiso particular con la familia, por parte de las empleadas, podría enseñarnos mucho sobre la familia como institución política.

## 5. LAS DIFÍCILES MOVILIZACIONES COLECTIVAS POR DERECHOS

En lo relativo a las movilizaciones colectivas por los derechos o a la exigencia de una aplicación de los derechos existentes para las trabajadoras, lo que respondería a las exigencias políticas de las y los intelectuales militantes de la izquierda "clásica", nuestros contextos de investigación nos han sensibilizado hacia los límites reales de estas perspectivas.

En el Líbano, a pesar de la conformación de un sindicato de trabajadoras, declarado de inmediato ilegal por el Ministerio del Trabajo (el trabajo doméstico es excluido del código del trabajo nacional) (Shoufi, 2015), los derechos existentes de las trabajadoras son ignorados por las fuerzas del orden y los tribunales, y además, abiertamente contradichos y/o esquivados en nombre de las normas y de las prácticas existentes (Hamill, 2012: 14-15). Las trabajadoras indocumentadas que hubieran dejado el hogar del empleador son aún más vulnerables, hasta el punto de que pueden ser denunciadas ante las autoridades y detenidas. Además, en lo relativo a las trabajadoras domésticas que viven en el hogar, que están muy a menudo aisladas (sin ninguna colega cerca), la posibilidad de oponerse frontalmente a sus empleadores es incluso más lejana porque puede desembocar en eventos violentos y hasta incluso en una repatriación forzosa (Houry, 2010: 2). Las mujeres entrevistadas subrayan a menudo la imposibilidad de volver a sus países



con “las manos vacías”, ellas que no pocas veces llevan en sus espaldas la responsabilidad de proveer a las necesidades de la familia ampliada.

De igual forma, cuando las trabajadoras colombianas dan cuenta de sus remuneraciones, muy bajas, así como del impago recurrente de las prestaciones sociales (seguridad social y pensiones), esos escenarios de sobreexplotación que ellas señalan no son disociables de sus responsabilidades familiares. Según Claudia, una joven madre de cinco hijos, cuando los empleadores se interesan por la situación familiar e identifican el estatus de madre soltera, aprovechan para pagar a las empleadas lo menos posible, porque saben que aceptarán las condiciones que sean. Es por tanto su condición de proveedora principal —ellas son al mismo tiempo para su propia familia “el Señor Ganapán” y “la Señora Hada del Hogar”— lo que haría posible la extorsión por un trabajo mal pagado. Los escenarios de sobreexplotación son, según Claudia, consecuencia de un sistema patriarcal en el cual el abandono de las responsabilidades masculinas es socialmente ocultado o banalizado, inclusive para el sistema judicial. En efecto, los hombres son poco perseguidos o investigados cuando no pagan sus pensiones alimentarias cuya obtención en consecuencia queda en el ámbito de la capacidad de desenvolverse de las madres cabeza de hogar (Cuesta, 2014). Asimismo, tareas como el planchado o el lavado de ropa son a menudo actividades puntuales inscritas en el marco de relaciones de proximidad y realizadas por vecinos, gentes del barrio o miembros de la familia —de la misma manera que la venta de minutos para teléfonos celulares, el cuidado de niñas y niños, la fabricación de empanadas...— están entre las múltiples actividades más o menos lícitas conocidas en Colombia como “rebusque”, “para solucionar el problema del hambre”. Es claro que en Colombia existe, para los pobres en particular, un abismo entre el derecho y su aplicación.

Tamaño relación de fuerza torna aún más importante la atención a las resistencias que están en juego en el marco del trabajo doméstico remunerado. Como lo formula James Scott, “dentro de las relaciones de dominación (...), los dos campos comprenden la fuerza relativa y los recursos del adversario y de este modo tienen una cierta idea de la respuesta probable de la parte adversaria ante un gesto de agresión propio” (Scott, 2008). A la luz del análisis que exponemos aquí, en el cual la profundidad del contexto no puede ser ignorada, resulta dudoso afirmar, desde una mirada avasalladora y ampliamente privilegiada, que



las trabajadoras no *quieren* cambiar su condición, en la medida en que no todas movilizarían un discurso y un repertorio de acción inspirados en luchas existentes en otros campos del trabajo (algo que además sí hacen por momentos). Una vez admitido que la oposición frontal a los patrones no parece asumible para un número importante de trabajadoras, resulta posible salir de la alternativa recurrente entre, por una parte, la movilización colectiva y la lucha por los derechos, y por otra parte, lo que tiene que ver con una reivindicación privada de un buen trato y con la despolitización. Se puede entonces tener en cuenta las resistencias éticas y/o tácticas de las trabajadoras y el modo como ellas asumen el lugar de la familia.

## 6. TÁCTICAS FAMILISTAS Y ÉTICA DE LA FAMILIA

Estas resistencias se diferencian del familismo de los empleadores incluso *por su propia formulación*. De este modo, muchos empleadores enuncian, de hecho, que las trabajadoras inmigrantes *hacen parte de la familia*, sean cuales sean las relaciones reales entre empleadores y empleadas y las condiciones de trabajo. “Hacer parte de la familia” es justamente lo inverso de un empleo que uno puede abandonar cuando se quiera, lo inverso de un trabajo cuyos horarios y días libres son respetados, lo contrario de una relación salarial en la cual el no pago o el atraso del pago son graves. Así, “hacer parte de la familia” en tanto que *muchacha* corresponde además a la legitimación de un control que tiene que ver con todos los aspectos de la vida de las trabajadoras.

Al contrario, desde el punto de vista de algunas de las mujeres encontradas, “hacer parte de la familia” corresponde no a una *certeza*, que hace un eufemismo de la explotación y del control, sino a un *deseo* que entraña a menudo una decepción y que se enuncia de manera negativa: “yo no hacía parte de la familia”. Esta fórmula a menudo legitima una partida del hogar de los empleadores: cuando la negociación en los términos del “lenguaje familiar” resulta imposible, las trabajadoras no pueden hacer sino marcharse, (lo que en el caso libanés está lejos de ser fácil). De hecho, si la mayor parte de los empleadores pueden usar el familismo para justificar, a modo de ejemplo, el aumento indefinido de las horas de trabajo o la disponibilidad permanente de las trabajadoras, ellas no sostienen este discurso. El familismo de los empleadores puede ser claramente denunciado por las trabajadoras como un velo de explotación, como lo señala Joramae, una mujer filipina



de unos 50 años, sindicalista y coordinadora del MCC en Beirut: "No es porque 'uno es como una hija' que los domingos nos llevan con ellos a la montaña cuando deberíamos salir en nuestro día de descanso. Es evidente que nos llevan para que ellos no tengan que trabajar y eso todo el tiempo se lo digo a otras compañeras". Los empleadores parecen ser los primeros sorprendidos de esta ineficacia de la ideología familista, como un empleador francés que vive en el Líbano que se dice "molesto" porque al cabo de nueve años, una mujer que trabajaba para su familia se hubiera ido sin avisarle porque había encontrado un trabajo en la embajada de Suecia. "Ella hacía parte de la familia" dice el hombre, no sin antes insultarla.

Cuando, en la menor parte de los casos esta fórmula es enunciada por las trabajadoras de manera afirmativa, se trata de relaciones, tanto afectiva como concretamente ventajosas. Mientras que Lautier distingue las condiciones de vida y la reivindicación del buen trato, éstas no están ciertamente separadas en las palabras de Méliane, quien por el contrario traduce cada detalle material de su condición como un claro mensaje dirigido por los empleadores. La comida, el espacio, el tiempo de trabajo y la cantidad de trabajo esperados, las donaciones en especie, dan fe de este modo, en el pensar de las mujeres entrevistadas, de la atención que los empleadores prestan a lo que pasa en la vida de las empleadas, o incluso expresan su ayuda puntual. Es en este sentido que Luz Marina valora el impago de las prestaciones por parte de los empleadores que la habrían tratado "mejor que sus propios padres" con la posibilidad de contar con otros beneficios concretos: "Hoy, aún hablo con ellos, me ayudan con mis hijos y nos reciben en Melgar" (lugar de vacaciones en las tierras cálidas, no lejos de Bogotá). Pero el irrespeto de los derechos es aun considerado como un límite en la "amistad" de los empleadores por las trabajadoras que hacen parte de la asociación; ellas no son para nada tontas ni incautas.

En el contexto libanés, otras características emanan de las relaciones con los empleadores que algunas trabajadoras inmigrantes asimilan positivamente como su familia: para empezar, se pone en evidencia que las relaciones calificadas de este modo, comprometan a dormir en casa de los empleadores. Por el contrario, aseguran una relativa autonomía con respecto al control maternalista o paternalista de los empleadores. Además, la vida fuera del hogar del empleador-sponsor, proscrita por la ley libanesa, no es realmente posible sino en virtud de una solidaridad



que se refleja en una protección en relación a la represión estatal, una solidaridad que pretenden numerosas inmigrantes llegadas al país en el marco de un contrato de trabajo doméstico patrocinado. En el discurso de la mayor parte de los empleadores, de las oficinas, de la administración y de las fuerzas del orden, el estatus de “niña o muchacha” (*bint*) es conciliable con la represión y la alterización; aparece, sin embargo, en una extrema minoría de los casos, el hecho de que antiguos empleadores continúan garantizando o renovando a su nombre los documentos de las trabajadoras aún mucho tiempo después de que ellas hayan dejado de trabajar para la familia o de vivir en la casa del empleador. Émi, inmigrante etíope de unos 40 años, comenta cómo continúa su relación con la familia de un general retirado del ejército libanés:

En este momento están en Australia ¿puedes creerlo? Cada año viene una vez al mes, para renovarme mi documento de residente. Ay, gente bien... No se puede decir que todo el mundo es malo. Ellos comprendieron y su mujer me decía: ‘yo tengo dos hijos, no tengo una hija. Tú eres mi hija’. Y de verdad me trataron como una hija. Hasta ahora por donde voy lo hago con la frente en alto... con todos los problemas que ocurrieron, porque yo tengo más de uno... afronto problemas con oficinas, con la embajada, hay gentes que viven de cosas raras, e inclusive me pusieron presa por una historia, así sin más, pero siempre el general estuvo a mi lado. Sin pedir nada a cambio... en su vida... nunca me pidieron dinero. Quizás inclusive me dieron, pero yo nunca di... Para ‘garantizar’ hay gente que pide cada año varios cientos de dólares, algunos lo hacen, pero ellos no.

“Comprendieron”: se podría ver ahí una evocación discreta del trabajo relacional de Émi. Es sorprendente que entre las mujeres inmigrantes subalternas asiáticas o africanas, las que están mejor situadas socialmente en el Líbano son quienes precisamente se benefician de ese tipo de lazos familiares que les permite decir “es como mi familia”. Incluidas en las donaciones y contra-donaciones familiares, dentro de una solidaridad que, no siendo igualitaria, resulta en sí misma un poco compensatoria, las trabajadoras se suman a una movilidad económica y a un margen de autonomía fuera del hogar.



## 7. CUIDADO Y FAMILIA

Reafirmando la subestimación de los obstáculos materiales en la lucha, James Scott (2008) recuerda que la hegemonía ofrece un terreno fértil de un contra-poder, precisamente porque hace promesas ideológicas, que no serán, casi seguramente, tenidas en cuenta<sup>9</sup>. ¿No ocurre lo mismo con el compromiso para numerosas trabajadoras con la “promesa familiar”? Es así como Liv, una joven de origen keniano, que trabaja para una iglesia evangélica en Beirut donde encontró lugar en una red de apoyo mutuo, justifica su partida de la segunda casa que ella conoció:

Yo los trataba como a mis abuelos, son viejitos y ya ves... amarlos, estar con ellos, créeme, ¡antes yo quería todo! Yo quería estar *con ellos*. Realmente, eran tan buenos al principio (durante los dos meses del periodo de prueba) finalmente no supe lo que les pasó.

En contraste con un lenguaje de derechos poco realista, el lenguaje de la familia entrega una referencia socialmente audible, más accesible y menos frontal. En contextos donde el Estado subalterniza a las trabajadoras domésticas, las excluye de todos los derechos o de protección efectiva, al tiempo que le deja a “la familia”, y en realidad a las mujeres, el cuidado de ocuparse de ellas y de los suyos por sus propios medios ¿Cómo asombrarse que la moral ligada a las obligaciones familiares pueda ser llamada a regular o a atenuar la dominación? En el cuadro trazado por nuestras interlocutoras, es el trabajo doméstico y de cuidado lo que conforma la armadura material de una responsabilidad relacional. El hecho de que una red de solidaridad femenina se organice en torno a un comedor escolar —el ejemplo bien podría ser la recogida de agua o de desperdicios— es prueba de ello.

Como lo indican los relatos de Marlen y de Méliane, no es tanto la realidad de la familia la que debe ser tenida en cuenta cuando se evoca “hacer parte de la familia”, sino los ideales de la ética de la familia que

---

<sup>9</sup> Cf. Scott, 2008: 92: “El mayor problema del concepto de hegemonía es que lleva implícita la hipótesis según la cual la incorporación de la ideología por los grupos subalternos disminuirá necesariamente el conflicto social. Sin embargo, sabemos que toda ideología que tenga la intención de la hegemonía debe en la práctica hacer un cierto número de promesas a los grupos subalternos para explicar *por qué* un orden social particular les conviene también a ellos. Una vez que tales promesas quedan hechas, la vía del conflicto social queda abierta”.



constituyen para muchas mujeres inmigrantes subalternas un lugar de resistencia paradójica. Empezando por la resistencia contra la repetición de su propio destino. Méliane tematiza a su manera la “crisis de la reproducción”, de la que teme el efecto sobre sus hijas, de las que debió separarse, y se compromete intensamente con su escolaridad y su formación profesional, al tiempo que trata de cultivar una relación de confianza que le permitiría a su hija mayor no repetir sus propios “errores”. La imposibilidad de estar presente al lado de sus hijos —a quienes les aseguró un oficio— es igualmente descrita por Marlen en medio de sus múltiples empleos: “Con los niños llegamos a la conclusión que es mejor la calidad y no la cantidad del tiempo (que pasamos con ellos)”. Más tarde subrayará que: “Hago todo para los hijos, es que lo que uno vive no quiere que lo vivan los hijos de uno”.

El sentido ético del familismo en muchas trabajadoras domésticas no aparece sino con la condición de distanciarse de la relación empleador-empleada, para adoptar una perspectiva más próxima a la forma de vida de las trabajadoras, en la que la familia no aparece ni como pública ni como privada, sino más bien como una institución política en la cual entran en conflicto las políticas globales y estatales con la intimidad subjetiva. La institución política de la familia es productora y (re)productora de sometimientos diferenciales en función de la posición de inclusión o de marginalidad relativa de las personas, pero es también un lugar de resistencia y de subjetivización ética, cuyo resultado no ha sido escrito de manera definitiva.

A través de esta reflexión sobre la ética de la familia, como lugar de discreta resistencia tanto a las desigualdades del cuidado como a las desigualdades económicas, y más precisamente como lugar de resistencia a las dinámicas y a las fronteras que las perpetúan, hemos querido descentrar la lectura clásica y peyorativa del familismo en el trabajo doméstico. Investigaciones relacionadas con el trabajo del cuidado en lo social o en instituciones geriátricas van en la misma dirección: tanto para ser eficaz como soportable, el trabajo del cuidado moviliza relaciones afectivas con las personas de las cuales el sujeto se ocupa y en las que se dirá frecuentemente que se les trata “como a su propia madre” o “como a su propia hija”, aun si estos términos están prohibidos por la dirección de los centros en pro de un ideal de “distancia profesional” (Modak, 2012; Molinier, 2013).



Esta penetración de la ética del cuidado en el lenguaje familiar debe sin duda ponerse en relación con lo que *hacen* las trabajadoras, es decir, con la experiencia del trabajo de *cuidado* que les conduce a preocuparse por los otros, tanto por quienes tienen a su cargo a sus propias familias, como por quienes se ocupan como empleadas. Si esta forma de relación puede parecer necesaria para *trabajar* eficaz y éticamente, los relatos de numerosas interlocutoras nos han permitido aprehender la importancia de un trabajo sobre los vínculos que moviliza no solamente tácticas familistas, sino también y muy a menudo una ética de la familia para *sobrevivir y bien vivir*. En efecto, el lenguaje familiar llama a la construcción de redes de interdependencia y de responsabilidades en un contexto de exclusión, y más aún, de represión estatal. Aquí, la ética de la familia no es tan solo el simple efecto de un sometimiento, sino una fuente de sentido, a través de una subjetivación marcada por la marginalidad y la subalternidad.

Para terminar, la focalización sobre las relaciones empleadores-empleadas da como resultado el hecho de dejar fuera del foco las relaciones de solidaridad horizontales entre mujeres de condición similar. Designadas o no desde el lenguaje de la sororidad, dando lugar a redes colectivas, a estructuras asociativas, o situándose en un marco de afinidades, estas redes de solidaridad son el recurso más frecuente — más que el del derecho— en situaciones de dificultad. En el Líbano, las cotizaciones y los alojamientos gratuitos son a menudo propuestos por otras mujeres, amigas, “hermanas” o vecinas, cuando una mujer inmigrante se encuentra en una situación desesperada en la cual le toca, por ejemplo, pagarle a alguien para renovar sus documentos, o para encontrar abrigo al dejar la casa de sus empleadores. En contraposición a la visión sociológica dominante según la cual el sector del trabajo doméstico no se organiza políticamente, las asociaciones que han sido el marco de nuestras investigaciones, bien sea el centro comunitario para inmigrantes en Beirut (MCC) o la asociación en Bogotá, juegan un papel de apoyo fundamental entre mujeres (*auto-cuidado*), de visibilidad, y finalmente de producción y de difusión de una visión colectiva y crítica de la sociedad.

## 8. BIBLIOGRAPHIE

Anderson, B., 2000, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, London.



- Bakan, A. B., Stasiulis, D. K., eds., 1997, *Not One of The Family, Foreign Domestic Workers in Canada*, University of Toronto Press, Toronto.
- Cuesta, L., 2014, "Child support and food insecurity among custodial-mother families in Colombia", en *Journal of Family Studies*, 20:3, pp. 286-297.
- Delphy, C., 2013 [1998], *L'Ennemi principal. 1, Économie politique du patriarcat*, Ed. Syllepse, Coll. "Nouvelles questions féministes", Paris.
- Enslin, E., 1994, "Beyond Writing: Feminist Practice and the Limitations of Ethnography", en *Cultural Anthropology* 9, no. 4, pp. 537-568.
- Federici, S., 2012, "The reproduction of labor power in the global economy and the unfinished feminist revolution", en S. Federici, *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*, PM Press Oakland, pp. 91-111.
- Hamill, K., 2012, *Policy Paper on Reforming the "Sponsorship System" for Migrant Domestic Workers*, KAFA (enough) Violence & Exploitation, 58, Beirut. Disponible en: [www.kafa.org.lb/StudiesPublicationPDF/PRpdf47.pdf](http://www.kafa.org.lb/StudiesPublicationPDF/PRpdf47.pdf). Última consulta: noviembre de 2015.
- Haraway, D., 2007, "Savoirs situés: la question de la science dans le féminisme, et le privilège de la perspective partielle", en D. Haraway, *Manifeste cyborg et autres essais*, Exils Editeurs, Paris, pp. 107-143 (trad. Denis Petit et Nathalie Magnan).
- Houry, N., 2010, *Without Protection: How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*, Human Rights Watch. Disponible en: [www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers](http://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers). Última consulta: noviembre de 2015.
- Jacquemin, M., 2002, "Travail domestique et travail des enfants. Le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)", en *Revue Tiers-Monde*, t. 43, n°170, pp. 307-326.
- Jodelet, D., 1989, *Folie et représentations sociales*. Presses Universitaires de France, coll. "Sociologie d'aujourd'hui", Paris.
- Klocker, N., 2014, "Struggling with child domestic work: what can a postcolonial perspective offer?", en *Children's Geographies*, 12: 4, pp. 464-478.
- Lautier, B., 2002, "Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie: tentatives d'interprétation d'une bévée", en *Cahiers du Genre*, n° 32, pp. 137-160.



- Le Guillant, L., 2006 [1963], "Incidences psychopathologiques de la condition de *bonne à tout faire*", en L. Guillant, *Le drame humain du travail: essais de psychopathologie du travail*, Erès, Ramonville Saint-Agne, coll. Clinique du travail, pp. 37-90.
- Memmi, D., 2006, "Corps à corps et domination rapprochée: comment le cinéma « réfléchit » le monde social", en *Culture & Musées*, n° 7, pp. 81-97.
- Modak, M., 2012, "Entre mesure et démesure: les enjeux sexués de la mise en visibilité du care chez les assistants et assistantes sociales", in M. Garrau y A. Le Goff (Eds.), *Politiser le care? Perspectives sociologiques et philosophiques*, Éditions Le Bord de l'eau, Lormont, pp. 21-39.
- Molinier, P., 2013, *Le travail du care*, La Dispute, coll. Le genre du monde, Paris.
- Molinier, P., Cepeda, M. F., 2012, "Comme un chien à carreau". Des employées domestiques colombiennes entre *care* et justice", en *Travailler*, n°28, pp. 33 à 55.
- Moller Okin, S., 1989, *Justice, Gender and the Family*, Basic Books, New York.
- Nakano Glenn, E., 2009, "Le travail forcé: citoyenneté, obligation statutaire et assignation des femmes au care", en P. Molinier, S. Laugier, P. Paperman (Eds.), *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Payot, Paris, pp. 113-131.
- Pande, A., 2013, "*The Paper that You Have in Your Hand is My Freedom: Migrant Domestic Work and the Sponsorship (Kafala) System in Lebanon*", en *International Migration Review*, vol. 47, pp. 414-441.
- Pateman, C., 1988, *The Sexual Contract*, Polity Press, Cambridge.
- Rollins, J., 1990/1986, "Entre femmes [Les domestiques et leurs patronnes]", en *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 84, Masculin/féminin-2, pp. 63-77.
- Scott, J. C., 2008 [1990], *La domination et les arts de la résistance: fragments du discours subalterne*, Ed. Amsterdam, Paris.
- Tronto, J., 1993, *Moral Boundaries: A Political argument for an ethic of care*, Routledge, New York.
- Young, G. E., 1987, "The myth of being *like a daughter*", en *Latin American Perspectives*, vol. 14, n°3, pp. 365-380.