



Este capítulo forma parte del libro:



***Mosaico feminista
Tejiendo conocimiento a través de las
culturas
Feminist Mosaic
Weaving Knowledge Across Cultures***

***Gloria González-López
(Coordinadora)***



editorial.uaa.mx



libros.uaa.mx



revistas.uaa.mx



libreriavirtual.uaa.mx

Número de edición: Primera edición electrónica

Editorial(es):

- Universidad Autónoma de Aguascalientes

País: México

Año: 2024

Páginas: 490 pp.

Formato: PDF

ISBN: 978-607-2638-05-1

DOI:

<https://doi.org/10.33064/UAA/978-607-2638-05-1>

Licencia CC:



Disponible en:

<https://libros.uaa.mx/uaa/catalog/book/363>



Una exploración de la conciencia en la industria de restaurantes desde el feminismo marxista

Alanna Uthgenannt

El poner al descubierto los movimientos sociales feministas relacionados a asuntos laborales que se llevaron a cabo a lo largo de la historia estadounidense puede ser útil para entender cómo surge la conciencia de los trabajadores, especialmente en el contexto del sistema salarial escalonado de Estados Unidos. El sistema salarial escalonado, junto con mecanismos del heteropatriarcado cisgénero blanco, perpetúan la explotación económica continua, la discriminación y el acoso sexual que caracterizan el trabajo en los restaurantes. Con el objetivo de lograr una comprensión profunda del trasfondo teórico e histórico de los movimientos laborales feministas y de las tácticas de organización, este ensayo crítico explorará el grado en que las mujeres que trabajan en puestos de atención al cliente en restaurantes (meseras y *bartenders*) son conscientes de su opresión. Si las mujeres son conscientes de su opresión, ¿en qué momento ésta se traduce en formas de resistencia, como la sindicalización y la organización política, entre otras?

Para construir un marco teórico, uniré los trabajos de Betty Friedan, Patricia Hill Collins y Gloria Anzaldúa en sus teorías colectivas de la conciencia. Además, consultaré *Mujeres, raza y clase* —*Women, Race, and Class*—, la carta magna de Angela Davis sobre los movimientos feministas a lo largo de la historia estadounidense hasta 1981. Estos

enfoques trabajarán en colaboración para dibujar un horizonte de posibilidades de tomar conciencia e impulsar el ímpetu contracultural para las trabajadoras de restaurantes. Dado que estoy escribiendo sobre el feminismo en el contexto laboral (o *labor feminism*, en algunos espacios feministas en Estados Unidos), también recurriré al trabajo de Dorothy Sue Cobble (1988, 2003), la académica líder en el campo de las mujeres de la clase trabajadora, los sindicatos y los movimientos laborales. De esta manera emplearé una lente teórica feminista marxista para preguntar: ¿qué puede hacer el marxismo por el feminismo? ¿Qué nos dicen el marxismo y el feminismo sobre las mujeres trabajadoras? Después de realizar una sucinta evaluación de las perspectivas teóricas e históricas de la conciencia de las trabajadoras a través de la lente del feminismo marxista, sostengo que se debió abolir el sistema de salarios escalonados desde hace tiempo y que quienes laboran en el sector de restaurantes tienen la capacidad de impulsar este cambio estructural en este momento histórico de 2021 (casi 2022), aun en tiempos de pandemia COVID-19.

¿Por qué mujeres trabajadoras y la industria de restaurantes?

La economía de Estados Unidos tiene un sistema salarial escalonado. A nivel federal, el salario mínimo por hora para personas trabajadoras que reciben propinas es de \$2.13 dólares, mientras que el salario mínimo por hora para quienes no reciben propinas es de \$7.25 dólares.² Aunque las mujeres representan el 48% de quienes no reciben propinas, representan el 66% de quienes sí las reciben (Jayarman 2013, 140).³ La industria de restaurantes es, por lo tanto, uno de los pocos sectores de la economía estadounidense donde los salarios más bajos para las mujeres no son sólo una cuestión de práctica entre empleador y quien presta servicios, sino también una cuestión legal. Además, mientras que los hombres blancos tienen mayor presencia en restaurantes de alta cocina, las mujeres que trabajan en restaurantes —especialmente las mujeres de color— tienen más probabilidades de encontrar empleo en restaurantes informales de estilo familiar, cafeterías o

cadenas de comida rápida, lo que contribuye a su marginación económica. Aproximadamente el 20% de los empleos en la industria de restaurantes ofrecen un salario digno, y casi todos ellos se encuentran en restaurantes de alta cocina.⁴ Las mujeres representan el 72% de quienes prestan servicios en los restaurantes del país —el mayor grupo de quienes trabajan y reciben propinas— y tienen una tasa de pobreza tres veces superior a la de la población laboral de Estados Unidos. Las meseras ganan 85 centavos por cada dólar que ganan los meseros, una diferencia de casi \$70 dólares a la semana. Además de la desigualdad económica, el acoso sexual, la discriminación y el robo de salarios (*wage theft*) caracterizan la experiencia de la mayoría de quienes trabajan en restaurantes.

Teoría y conciencia: ¿Qué podemos aprender del feminismo y del marxismo?

En pocas palabras, ser consciente —o estar en un estado de conciencia— es estar al tanto y responder a lo que nos rodea. Para fines del presente ensayo, la conciencia se referirá específicamente al ser consciente y estar al tanto de la propia opresión institucional y hegemónica. La conciencia feminista se puede entender desde la relevancia cultural que tuvo el libro *La mística de la feminidad* (*The Feminine Mystique*) de Betty Friedan publicado en 1963 (en inglés). En este punto de la historia de Estados Unidos, muchas mujeres que se habían incorporado en el mercado laboral durante la Segunda Guerra Mundial fueron enviadas de vuelta a sus hogares para que los hombres recuperaran su posición en el campo laboral que se les había atribuido como derecho legítimo (Harms Cannon 2016, 2). Las mujeres ya habían probado la libertad, ya fuera en forma de educación superior o de una breve vida profesional; al poco tiempo se volvieron amas de casa descontentas. Aunque tuvieron éxito alcanzando los estándares que la sociedad prescribía para las mujeres —tener un buen esposo, un hogar e hijos— muchas mujeres cayeron en una profunda depresión. A esta dualidad entre “éxito” y “descontento”, Friedan le llamó “la mística de la feminidad” (*the feminine mystique*). Conforme las mujeres blancas de clase media comenzaron a hablar entre ellas sobre sus

problemas, lograron articular el tipo de opresión que vivían en una sociedad patriarcal.

Patricia Hill Collins (1990) amplía la perspectiva de Friedan al teorizar sobre el pensamiento feminista negro y al trabajar por incluir a las mujeres de color en la perspectiva de conciencia. Al acuñar el término “*outsider-within*” (estar fuera y dentro simultáneamente), Collins demuestra que las mujeres negras son capaces de dilucidar relaciones de poder dentro de dinámicas sociales opresivas y, por lo tanto, desarrollar la conciencia de las mujeres negras (*Black women's consciousness*) (Harms Cannon 2016, 4).⁵ Por lo tanto, la conciencia de las mujeres negras difiere considerablemente de aquello que es tradicionalmente identificado como conciencia feminista.

Con el fin de comprender a mayor profundidad la identidad y la conciencia, Gloria Anzaldúa (1987) va más allá del análisis de género y raza al ofrecer un análisis crítico y nuevo de lo que ella identifica como “la conciencia de la mestiza”. Similar al estado de “*outsider-within*” del que habla Collins, la experiencia de Anzaldúa se caracteriza por una crítica feminista de la raza, la clase y la sexualidad presentes en su vida en la frontera. Para Anzaldúa, las tierras fronterizas están físicamente presentes cuando “dos o más culturas se bordean entre sí, donde personas de distintas razas ocupan el mismo territorio, donde las clases baja, media y alta se tocan, donde el espacio entre dos individuos se achica con la intimidad” (1987, Prefacio). Su nueva “conciencia de la mestiza” es producto de teorizar cómo su sexualidad, raza, clase y género se entrelazan y combinan para configurar su lucha por la supervivencia. La reivindicación de este conocimiento es esencial para ampliar los caminos de la conciencia.

Por otro lado, Martha Giménez analiza el capitalismo junto con la opresión de las mujeres, afirmando que, si el capitalismo sigue siendo el modo de producción dominante, es necesario un análisis de la obra de Marx para comprender las fuerzas que oprimen a las mujeres. Sostiene que “la metodología de Marx conduce a una conceptualización de la opresión de las mujeres como el efecto visible u observable (por ejemplo, en el mercado laboral, en la estratificación socioeconómica, en la división del trabajo doméstico, etc.) en las relaciones estructurales subyacentes entre hombres y mujeres” (2005, 25). De este modo,

Giménez ilustra cómo las mujeres son oprimidas como trabajadoras, ya que las dos estructuras que definen el mundo laboral —el capitalismo y el patriarcado— garantizan la subyugación socioeconómica de las mujeres. Dados estos mandatos fundamentales, la conciencia como mujeres así como la conciencia como trabajadoras son necesarias para desencadenar resistencia, activismo y organización contra los poderes dominantes.

Legados históricos de mujeres trabajadoras

Desde su incorporación al mercado laboral industrial en el siglo XIX, las mujeres han participado en el activismo. Angela Davis comienza su historia de las mujeres trabajadoras durante la Guerra Civil. A raíz de ésta, más mujeres blancas salieron a trabajar fuera de casa, en comparación a circunstancias previas. En enero de 1868, cuando Susan B. Anthony publicó la primera edición de *La revolución*, las mujeres trabajadoras empezaron a defender sus derechos de forma notoria. Las mujeres ya eran mayoría en la industria de la confección. Inmediatamente después de la Guerra Civil, las “costureras” —como se les llamaba coloquialmente— se organizaron en todas las grandes ciudades donde floreció dicha industria, lo que aseguró su incorporación a la delegación del Sindicato Nacional del Trabajo (National Labor Union) en 1869, poco después de su fundación (Davis 1983, 138). Mientras tanto, el movimiento laboral continuó rápidamente expandiendo su fuerza económica, conformando treinta sindicatos organizados a nivel nacional. Sin embargo, la supremacía masculina estaba arraigada en el movimiento laboral, y solamente los sindicatos de tabaqueros e impresores habían permitido la participación de las mujeres.

Susan B. Anthony fue una de las primeras y más destacadas defensoras del creciente movimiento laboral de mujeres, pero solamente si dicho movimiento quedaba relegado a un segundo plano respecto al movimiento sufragista. Susan B. Anthony creía que el sufragio iba a resolver *todas* las desventajas sociales de las mujeres. A pesar de que su conciencia se enfocaba con gran énfasis en el poder social del sufragio, al mismo tiempo ella afirmaba que

debemos demostrar que el voto asegurará a las mujeres igualdad laboral y salarial en el mundo del trabajo; que les abrirá las puertas de las escuelas, universidades, profesiones y de todas las oportunidades y ventajas de la vida; que tendrá en sus manos el poder moral para detener la ola de crimen y miseria en todas partes (Anthony citada en Davis 1983, 138-139).

Por lo tanto, el activismo de la primera ola feminista y sus líderes más influyentes se enfocaron exclusivamente en formar coaliciones con sus mensajes debido a una conciencia feminista unidimensional, no incorporando raza y clase en las raíces de la opresión social, reflexiones que fueron incorporadas posteriormente en las discusiones académicas. Además, muchas de las trabajadoras estaban demasiado preocupadas por problemas urgentes de acuerdo con sus necesidades —por ejemplo, salarios, horarios, condiciones laborales, entre otros— como para luchar por una causa que les parecía demasiado abstracta. Davis escribe, “como bien sabían las mujeres trabajadoras, sus padres, hermanos, maridos e hijos que ejercían el derecho al voto seguían siendo explotados al extremo por sus adinerados empleadores. La igualdad política no abrió la puerta a la igualdad económica” (1983, 141). No obstante, la publicación de Susan B. Anthony, *La revolución*, continuó siendo un referente de solidaridad entre 1868 y 1870, los dos años en los que estuvo en circulación. Las trabajadoras —especialmente en Nueva York— podían recurrir al periódico para dar a conocer sus quejas, estrategias, objetivos y huelgas.

Durante algún tiempo el movimiento sufragista no contó con el apoyo de las mujeres de la clase trabajadora. Sin embargo, cuando las trabajadoras de la industria de la confección se fueron a huelga en Nueva York en el invierno de 1909 y ganaron visibilidad como el “Levantamiento de las 20,000”, el sufragio comenzó a cobrar relevancia para las trabajadoras. Los líderes sindicales empezaron a argumentar la necesidad de utilizar el voto para exigir mejores salarios, condiciones más seguras y horarios de trabajo más justos. Después del trágico incendio que cobró la vida de 146 mujeres en la compañía *New York Triangle Shirtwaist*, se volvió dramáticamente obvia la necesidad de crear una legislación que prohibiera las peligrosas condiciones en las

que las mujeres trabajaban. En otras palabras, las trabajadoras necesitaban el voto para poder sobrevivir (Davis 1983, 142). Así, la reivindicación de condiciones laborales seguras ya no iba a desviar la atención de la lucha por el sufragio de las mujeres, porque estaban claramente entrelazadas.

A partir de 1900, el Partido Socialista, en su calidad del mayor promotor del marxismo durante casi dos décadas, respaldó la lucha por la igualdad de las mujeres. Además, la organización *International Workers of the World* (IWW) se definió como un sindicato industrial y proclamó que nunca podría existir una relación armoniosa entre la clase capitalista y los trabajadores que empleaba. En la primera reunión del IWW, en 1905, dos de las principales activistas sindicales que se sentaron en el estrado fueron “Mother” Mary Jones y Lucy Parsons, quienes declararon: “Nosotras, las mujeres de este país no tenemos voto, aunque lo quisiéramos usar... pero tenemos nuestro trabajo... Sean cuales sean los salarios por reducir, la clase capitalista utiliza a las mujeres para reducirlos” (citada en Davis 1983, 154). La conciencia de Lucy Parsons reconoce su opresión tanto por pertenecer a la clase trabajadora como por ser mujer. Sin embargo, al igual que muchas sufragistas, el movimiento socialista no tomó en cuenta una explícita consideración por las opresiones específicas que viven las personas negras. Claudia Jones sobresale como una joven negra que asumió la responsabilidad de la Comisión de Mujeres del Partido Comunista. Era conocida por reprender a las personas progresistas ya que no reconocían a las trabajadoras domésticas negras en sus esfuerzos de organización. A principios del siglo xx, la mayoría de las trabajadoras negras aún estaban empleadas en el trabajo doméstico. Jones sostenía que las actitudes paternalistas hacia mujeres históricamente identificadas como *sirvientas* influían en la definición cultural predominante de las mujeres negras como grupo social (Davis 1983, 168).⁶ El trabajo de alianzas por parte de quienes lideran el movimiento socialista ofrece un primer entendimiento sobre un activismo que representa múltiples intersecciones de opresión para quienes laboran, tal como es el caso de meseras, meseros y *bartenders*.

Retomando lo indicado por Davis, Karen Nussbaum describe la conciencia insurgente de las trabajadoras desde la década de 1960 hasta el cambio de siglo.⁷ En las dé-

cadadas de 1960 y 1970, las mujeres eran cada vez más activas en los sindicatos. Las maestras y las empleadas en puestos administrativos eran especialmente activas en la sindicalización del sector público (Nussbaum 2007, 164). La creciente participación en los sindicatos en la década de 1970 es señal de una mayor conciencia laboral. Es importante señalar que, aunque los grupos de concienciación de la década de 1960 fueron eficaces, su sentido de colectividad no se tradujo en una participación generalizada de las mujeres en los sindicatos. Esto se debió predominantemente a la segregación ocupacional, ya que los trabajos comúnmente sindicalizados, como en la minería del carbón o plomería, eran considerados trabajos para los hombres. En respuesta, la organización 9to5 (en español, de 9 a 5) con sede en Boston, representaba a las mujeres que trabajaban en puestos de oficina; en la década de 1970, una de cada tres mujeres laboraba como oficinista (Nussbaum 2007, 161).

Cuando la organización 9to5 empezó a consolidarse en Boston en la década de 1970, su primera tarea fue convencer a las mujeres de que los problemas a los que se enfrentaban en el trabajo provenían de un sistema de empleo injusto y no de sus fallos personales. Las mujeres participaban en la fuerza laboral a nuevos niveles y su identidad como trabajadoras se fortalecía. El cuestionar sus condiciones de trabajo y sus oportunidades condujo a cambios institucionales, a ampliar las leyes y consolidar su implementación. Las mujeres ampliaron el debate para incluir nuevas preocupaciones como el acoso sexual, el techo de cristal y el equilibrio entre trabajo y familia (Nussbaum 2007, 163). El país fue testigo de una insurgencia en el trabajo jurídico y político para incorporar a las mujeres al mercado laboral y luchar contra la discriminación.

En 1991, las acusaciones de acoso sexual contra el candidato a la Corte Suprema, Clarence Thomas, sirvieron de ejemplo a nivel nacional. Las denuncias de acoso sexual ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) aumentaron vertiginosamente y las llamadas a la línea de emergencia 9to5 se dispararon (Nussbaum 2007, 163-164). Representando la insurgencia de sus conciencias como mujeres en el lugar de trabajo, una población cada vez más numerosa se ma-

nifestó contra el acoso sexual en el ámbito laboral con “la confianza que da el conocimiento y el valor que da el sentirse respaldada” (Nussbaum 2007, 164). Al destacar este momento, Nussbaum señala que la creciente concienciación de las masas puede nacer de los titulares de las noticias.

Activismo en la industria de restaurantes

Los movimientos laborales no son nuevos en la industria de restaurantes. Las meseras han luchado por siete décadas para poder trabajar en restaurantes prestigiosos y así poder alcanzar estabilidad económica (Hall 1993). Históricamente, las meseras, impulsadas por su clase social, han definido la búsqueda de estabilidad económica como su principal objetivo. En la década de 1930, las meseras desafiaron las suposiciones ideológicas y paternalistas de quienes pretendían moderar su moral al prohibirles trabajar en el servicio de bebidas alcohólicas (Cobble 1988). Desde entonces hemos atestiguado la feminización del sector de servicios. Dorothy Sue Cobble, en su investigación sobre los sindicatos de meseras en el siglo xx, sostiene que “aunque desafiar los roles de género en su sector no era un objetivo que motivase a las meseras, al luchar por su estabilidad económica y defender mejoras laborales, casi sin darse cuenta, ampliaron permanentemente los límites del territorio etiquetado como ‘femenino’” (Cobble 1988, 31). Así, la histórica sindicalización de las meseras, originada en la década de 1930, estuvo motivada por la estabilidad económica, que sigue siendo una preocupación central de los movimientos laborales del mundo actual.

One Fair Wage (OFW) es una organización sin fin de lucro y una campaña nacional que busca incidir en las políticas y reconstruir narrativas raciales y de género vinculadas al trabajo en restaurantes. OFW aspira a garantizar que los empleadores paguen *al menos* el salario mínimo a su personal contratado (OFW 2021). Restaurant Opportunities Centers (ROC United), una organización sin fines de lucro que lucha por mejorar los salarios y las condiciones laborales de las personas trabajadoras en restaurantes, en estrecha colaboración con OFW, lideran el movimiento para abolir el sistema de salarios escalonados centrándo-

se en soluciones creativas y de empoderamiento para el personal (ROC United 2017a, 2017b). Quienes liderean los sindicatos argumentan que debería importarle a las personas consumidoras y comensales que las mujeres rara vez reciban el mismo sueldo, ocupen los mismos puestos o reciban el mismo trato que los hombres en la industria, porque este tipo de desigualdad prácticamente garantiza que la mayoría de quienes trabajan con salarios bajos a nivel nacional sigan viviendo en la pobreza (Jayaraman 2013).

La Asociación Nacional de Restaurantes (National Restaurant Association) es el grupo de cabildeo comercial que representa a la industria de restaurantes, valorado en \$600 billones de dólares [en la conversión original estadounidense]. Es uno de los más poderosos cabildes en el Congreso y en las legislaturas estatales a nivel nacional” de acuerdo al reporte “La Otra NRA” (The Other NRA) publicado en abril de 2014 por ROC United (ROC United 2014b).⁸ “La Otra NRA” representa los intereses de las cadenas de restaurantes que figuran en el ranking de Fortune 500, como McDonald’s y a restaurantes que pertenecen al grupo *Darden Restaurants*, como Olive Garden, LongHorn Steakhouse y The Capital Grille. De acuerdo al mismo informe de ROC United, la Otra NRA genera ingresos anuales de más de \$91 millones de dólares y emplea a 750 personas, que incluye a casi 40 que cabildan en el Congreso. El mismo reporte afirma que organizaciones poderosas como la Otra NRA son capaces de llegar a acuerdos a puerta cerrada con personas legisladoras para mantener el salario mínimo federal en \$2.13 dólares por hora para el personal que recibe propinas, potencialmente obstaculizando nuestra democracia.

Puede que la Otra NRA tenga los medios financieros para influenciar las decisiones de quienes legislan, pero ¿cómo pueden los cabilderos de la Otra NRA convencer a quienes consumen, e incluso al personal, de que las propinas disminuirían si se eliminase el salario mínimo para quienes trabajan en empleos que reciben propina? En una entrevista en *Behind the Kitchen Door*, Jayaraman afirma que cree que “muchacha gente asume que se trata de una industria con un margen de ganancia muy bajo, y que, si los salarios subieran, también lo harían los precios y la gente perdería su trabajo” (citado en Feinberg 2014).

En realidad, todo eso es un mito: Jayaraman insiste en que “la industria goza de un margen de ganancia de entre el 4 y el 5 por ciento, que puede parecer un margen bajo hasta que una cae en cuenta de que el margen de ganancia de Walmart es del 1 por ciento y, aun así, se le considera como una de las empresas más lucrativas del mundo” (citado en Feinberg 2014). Además, los estados que han adoptado las iniciativas por un salario justo propuesto por OFW exigen que quienes contratan paguen a su personal el salario mínimo íntegro, en el caso de California es de \$12 dólares por hora. Las grandes empresas de la industria de restaurantes, que son representados por la Otra NRA, están pagando esos salarios y aun así logran crecer. En comparación con el salario mínimo que se ofrece a quienes reciben propinas, las iniciativas del OFW disminuyen la brecha salarial para las mujeres que trabajan a tiempo completo y durante todo el año en un 31% (Harwood *et al.* 2019). Además, la tasa de pobreza de todas las mujeres empleadas disminuye un 14%, y para las mujeres que trabajan en puestos remunerados con propinas en restaurantes, la tasa de pobreza es un 28% más baja (Harwood *et al.* 2019).

La gran ironía del consumismo estadounidense es que quienes trabajan y reciben propinas por servir comida en restaurantes utilizan el doble de vales de alimentos (*food stamps*) en comparación con el resto de las personas que representan la fuerza laboral (Feinberg 2014). “Más de la mitad de la población estadounidense comen en un restaurante al menos una vez por semana, y el 20% lo hace dos o más veces por semana, impulsando el continuo crecimiento de la industria de restaurantes en medio de la actual crisis económica” (ROC United 2012, 8). Sin lugar a dudas, quienes laboran en restaurantes representan un amplio sector de la economía estadounidense, un patrón que ha persistido. Por lo tanto, aunque el personal de restaurantes ponga comida en nuestras mesas, a menudo no pueden ni siquiera alimentarse a sí mismos (Feinberg 2014). Garantizar que el personal que recibe propinas pueda contar con recibir el salario mínimo íntegro, antes de propinas, es un paso necesario hacia la equidad, la dignidad y la seguridad de las mujeres en el trabajo.

El acoso sexual como caso de estudio sobre la conciencia y la resistencia

Una chef, Erin Wade, y su restaurante Homeroom, en Oakland (California), están buscando formas de resistencia y abriendo camino para proteger al personal del acoso sexual por parte de los clientes. Wade constató en un artículo de opinión en el Washington Post (2018) que cuando las meseras reportaban a los gerentes el acoso sexual por parte de los clientes —en ese momento todos los gerentes de Homeroom eran hombres— a menudo ellas eran ignoradas porque los incidentes parecían inofensivos desde el punto de vista masculino. Ella explica: “Sabíamos que teníamos que crear un sistema que no dependiera de que los hombres tomaran decisiones a su juicio sobre los relatos de las mujeres, porque quedaba claro que ese sistema nos estaba fallando a todas”.

En Homeroom cuando una trabajadora se encuentra con un problema de acoso informa el incidente utilizando un sistema de colores. Con solo decir, “Tengo un amarillo en la mesa veinte”, el gerente debe tomar una medida concreta. Amarillo significa que el gerente debe hacerse cargo de la mesa si la persona que reportó el incidente así lo desea; naranja indica que el gerente debe hacerse cargo de la mesa; si se reporta un incidente rojo, en este caso, el cliente es expulsado del restaurante. En cualquier situación, la respuesta del gerente será automática, sin hacer preguntas. En consecuencia, Wade y su personal han comprobado que la mayoría de los clientes “tantean el terreno” antes de acosar físicamente al personal que atiende las mesas. Además, el sistema de colores ha demostrado que las mujeres detectan eficientemente la atención no deseada por lo que los casos rojos son infrecuentes. No obstante, cuando se suscita un incidente rojo, Wade afirma que su personal está empoderado para actuar de manera decidida. De hecho, la técnica de Wade ha resultado tan eficaz que fue implementada como directriz a nivel nacional por la EEOC. Además, Wade hace hincapié en la necesidad de empezar a “exponer el magnífico trabajo de las mujeres de todo el país para crear lugares de trabajo más incluyentes para todas nosotras”, en lugar de centrarse en el mal comportamiento de los hombres. No obstante, aún no existe ninguna solución creativa para combatir

el acoso sexual *entre* el personal contratado y la forma en que la hipermasculinidad contribuye a mantener a las mujeres en posiciones de subyugación que limitan su avance a nivel profesional.

En lo que respecta a las relaciones entre el personal que labora en restaurantes, las investigaciones de Patti Giuffre y Christine Williams indican que la toma de conciencia de dicho personal no se negocia fácilmente. Cuando se les pregunta sobre qué comportamientos constituyen acoso sexual, muchas mujeres y hombres indican que experimentar algunos comportamientos sexuales en el lugar de trabajo puede ser placentero.⁹ Giuffre y Williams esclarecen que “esta actitud puede ser especialmente fuerte en organizaciones que utilizan y explotan los cuerpos y la sexualidad del personal que trabaja” (1994, 379). No es de extrañar que se refieran al sector restaurantero. De acuerdo a las autoras, lo que está en juego es experimentar y etiquetar comportamientos de ‘acoso sexual’” (Giuffre y Williams 1994, 379). En última instancia, trazar la línea divisoria entre las expresiones ilícitas y las legítimas de sexualidad en el trabajo es un proceso plagado de ambigüedad y quizá es una de las razones por las que el personal que labora en restaurantes son tan difíciles de organizar. No obstante, sabemos que las trabajadoras de restaurantes denuncian el acoso sexual con mayor frecuencia que el resto de los sectores y que su continua denigración en el trabajo es una de las razones por las que las mujeres abandonan la industria.

Conclusión

En un informe publicado por One Fair Wage en septiembre de 2021 se encontró que más de la mitad —54%— del personal que labora en restaurantes están considerando renunciar a sus empleos. Si tomamos en consideración los bajos salarios, los elevados índices de acoso sexual y de robo de salarios (*wage theft*), sumado a los elevados riesgos y a la inseguridad económica a la que se enfrentó el personal durante la pandemia, no es de extrañar que quieran renunciar.

En mi opinión, creo que quizás nos encontremos en el umbral de un nuevo movimiento laboral, fruto de la naturaleza cambiante del trabajo, acelerada y exacerbada por la pandemia de COVID-19. Para algunas de las personas que laboran en restaurantes, esto ha significado abandonar el sector, o tal vez nunca volver a él después de haber sido despedidos durante la pandemia, como ocurrió con tantos casos durante este tiempo. La renuencia de volver a experimentar la explotación sirviendo mesas y como *bartenders* sin duda refleja una conciencia del maltrato en el contexto laboral. Sin embargo, es posible que la reforma no venga de un movimiento de la clase trabajadora; más bien, el poder pasará de quien trabaja a quien dirige el negocio por la necesidad de los restaurantes de contratar personal para poder sobrevivir. De este modo, podemos imaginar el día en que la dirección ejecutiva de *Darden Restaurants* elimine las propinas de sus restaurantes e imponga un salario base de \$15 dólares por hora por necesidad, ya que dependen del personal para sobrevivir.¹⁰ Por otra parte, el éxodo de quienes trabajan en el sector de restaurantes es comparable con una huelga en ausencia de una presencia sindical notable. Dejar de trabajar es en sí mismo un acto de resistencia y de agencia. Las personas trabajadoras le están dando un mensaje a la industria: ya no seguiremos tolerando sus salarios por debajo del mínimo y sus continuos malos tratos. Uno mi voz al movimiento ROC United: “ya es tiempo de abolir el salario por debajo del mínimo para las personas trabajadoras que reciben propinas” (ROC United 2014a, 7).

Notas

1. Estas son grandes preguntas que no tienen respuestas claras; especialistas en el mundo académico debaten sobre cómo leer a las mujeres en la obra de Marx, por lo que pensar en el feminismo y el marxismo a primera vista parecería contraintuitivo. En el marco de este artículo, me abstendré de realizar un análisis exhaustivo y en profundidad de Marx, limitando mi discusión a la condición específica de las trabajadoras de restaurantes. En un futuro cercano, me gustaría establecer una conexión cer-

cana con el feminismo marxista a fin de seguir desarrollando este proyecto.

2. El salario por debajo del mínimo tiene sus orígenes en actitudes racistas posteriores a la abolición de la esclavitud. Justo después de la Guerra Civil, el adoptar el sistema de propinas era una forma que empleaban los propietarios de negocios de raza blanca para evitar tener que pagar salarios a los esclavos recién liberados. Antes de la emancipación de las personas afroestadounidenses, las propinas no eran bien vistas socialmente. Los estadounidenses importaron el sistema de propinas de la aristocracia europea como una forma de humillar y menospreciar a la población afroestadounidense, catalogándolos como serviles y capaces de solo realizar trabajos “de baja categoría”. Por consiguiente, el salario mínimo actual de \$2.13 dólares (por hora) eterniza el legado de la esclavitud, ya que perpetúa la desigualdad racial y de género. La persistente injusticia racial sostenida por el salario debajo del mínimo explica por qué un aumento general del salario mínimo fue una de las principales exigencias de la Marcha en Washington en agosto de 1963. Véanse dos importantes reportes: (1) *Report: Raising Minimum Wage a Core Civil and Human Rights Issue*, publicado por The Leadership Conference on Civil and Human Rights, en octubre 2014, <https://civilrights.org/2014/10/03/report-raising-minimum-wage-a-core-civil-and-human-rights-issue/#>, y (2) *A Persistent Legacy of Slavery: Ending the Subminimum Wage for Tipped Workers as a Racial Equity Measure* publicado por One Fair Wage and The UC Berkeley Food Labor Research Center, en agosto 2020. <https://www.onefairwage.org/publications/persistent-legacy-of-slavery>. En resumen, después de más de 50 años, el salario por debajo del mínimo sigue siendo un pilar para las raíces institucionales de la opresión.
3. Por favor, tenga en cuenta que estas estadísticas son anteriores a la pandemia COVID-19.
4. Un “salario digno” se refiere al salario por hora que una persona necesitaría ganar para alcanzar los estándares mínimos teniendo en cuenta el costo de vida de la localidad. Para calcular el salario digno de una región o localidad determinada en Estados Unidos, visite <https://livingwage.mit.edu/>

5. Nota, versión en español: La traducción al español del concepto *outsider-within* no refleja la complejidad social y cultural del término en inglés. Una aproximación es *estar simultáneamente afuera y adentro*, y refleja, entre otras cosas, exclusión y pertenencia al mismo tiempo.
6. Para más información sobre la organización de las trabajadoras domésticas, véase “Power, Intimacy, and Contestation: Dorothy Bolden and Domestic Worker Organizing in Atlanta in the 1960s” de Premilla Nadasen en el volumen que lleva por título *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care* (Boris y Parreñas 2010). “Power, Intimacy, and Contestation” es extremadamente útil para comprender historias del empoderamiento de las trabajadoras desde el feminismo negro, especialmente a través de la óptica del trabajo íntimo. Al estudiar el movimiento por los derechos de las trabajadoras domésticas alrededor de 1968 —inspirado en el movimiento por los derechos civiles y respaldado por otras personas empobrecidas que se movilizaban por el cambio—, Nadasen explica cómo el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas de América (NDWUA por sus siglas en inglés, traducción literal) consiguió llegar a miles de mujeres en Atlanta, tanto trabajadoras como empleadoras. El NDWUA contribuyó a que el trabajo doméstico fuera protegido por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA por sus siglas en inglés) de 1974 y remodeló el régimen laboral (Boris y Parreñas 2010, 204). Me interesa saber cómo el esfuerzo organizado pudo transformar la percepción que las trabajadoras domésticas tenían de sí mismas y mejorar su dignidad y su autoestima. Al igual que ocurre con las trabajadoras de restaurantes, las estrategias de organización tradicionales no habían tenido éxito para las trabajadoras domésticas. Me pregunto, ¿cómo pueden las trabajadoras de restaurantes y activistas sociales aprender de las tácticas empleadas por el NDWUA para movilizar a las trabajadoras y transformar la percepción pública del trabajo doméstico? Históricamente, era muy difícil organizar a las trabajadoras domésticas. Por un lado, no ejercían el mismo tipo de poder colectivo que los trabajadores sindicalizados, porque sustituir a una sola empleada inconforme era mucho más sencillo que sustituir a mil, lo que también pre-

ocupa a las trabajadoras de restaurantes. Además, como mujeres (predominantemente) negras, su política estaba arraigada en los sistemas de opresión entrelazados que caracterizaban a su empleo. La conciencia de esta vulnerabilidad y de la multiplicidad aditiva de la marginación fue fundamental para la campaña de NDWUA.

De tal manera, que las trabajadoras domésticas a menudo eran contratadas y despedidas por rasgos de personalidad más que por sus habilidades laborales. Nadasen señala que “la naturaleza íntima del trabajo y la primordial importancia del carácter, llevaron a los empleadores a referirse a la trabajadora doméstica como ‘una más de la familia’ en algunas ocasiones” (Boris y Parreñas 2010, 207). Esta retórica se utiliza para extraer trabajo extra y animar a las trabajadoras a aceptar las sobras y las limosnas en lugar de una remuneración. Gary Alan Fine sostiene en *Kitchens: The Culture of Restaurant Work* (1996) que esto también ocurre en los restaurantes. En conjunto, el trabajo doméstico y el trabajo de atención al cliente en restaurantes convergen en la definición del trabajo íntimo. Ambos son trabajos particularmente infravalorados y caracterizados por la explotación y el maltrato, debido a que son tradicionalmente considerados como trabajos de mujeres.

Por lo tanto, debido a sus similitudes basadas en la experiencia de las trabajadoras y en la conceptualización categórica, la organización de las trabajadoras domésticas tiene el potencial de inspirar a las trabajadoras de restaurantes para crear movimientos. Una de las formas en que el NDWUA se movilizó para dignificar la ocupación fue celebrando anualmente el “Maid’s Honor Day”, literalmente el “Día en Honor de la Sirvienta”. También organizaron talleres de capacitación sobre diversas funciones domésticas con la esperanza de ayudar a las mujeres a conseguir salarios mejores. El objetivo de la NDWUA era minimizar la diferencia de poder con respecto a sus empleadores y elevar la categoría del servicio doméstico. Si la industria de restaurantes también fuera capaz de alcanzar estos mismos objetivos, quizá habría menos acoso sexual, discriminación y explotación; sin embargo, en el caso de los restaurantes, hay tantas representaciones culturales positivas del trabajo en restaurantes. ¿Por qué esto no ha conducido a más digni-

dad, derechos, mejoras de las condiciones de trabajo y mejores salarios para las personas que laboran en restaurantes?

Nota, versión en español: La autora usa “*maids*” en la versión original en inglés, en español la editora y la *copyeditor* usan el concepto “sirvientas” para fines de precisión histórica y cultural.

7. Nussbaum escribe desde su experiencia personal y desde la investigación de organizaciones con las que estuvo asociada: 9to5 y SEIU en las décadas de 1970 y 1980, el *Women’s Bureau* en los 1990s y la AFL-CIO.
8. Nota, versión en español: NRA por sus siglas en inglés, National Restaurant Association. Se le denomina como “la Otra NRA” porque existe otra asociación que usa las mismas siglas en inglés, la Asociación Nacional del Rifle (National Rifle Association).
9. Para saber más sobre cómo las personas que laboran en restaurantes encuentran satisfacción en la afirmación de su identidad a partir de su participación en un modelo de contratación abiertamente sexista, véase Eli Revelle Yano Wilson, en *Front of the House, Back of the House: Race and Ethnicity in the Lives of Restaurant Workers* (2021), que confronta los modelos de separación racial dentro de las esferas jerárquicas del empleo, mediante el estudio de tres restaurantes de alta gama de Los Ángeles. Tomando prestada la terminología de Joan Acker, Wilson examina a los restaurantes como “regímenes de desigualdad”, que pueden definirse como “prácticas, procesos, acciones y significados vagamente interrelacionados que dan lugar y mantienen las desigualdades de clase, género y raza dentro de determinadas organizaciones” (2021, 9). Para determinar cómo se encauza a las personas hacia distintos tipos de empleos de servicio en función de su raza, clase y género, Wilson investiga las acciones institucionales e interpersonales que se realizan en conjunto por las jerarquías gerenciales y las estratificaciones del personal que labora.

En su crítica a los mecanismos que refuerzan la inmovilidad y la subyugación socioeconómica, Wilson sostiene que tanto las acciones gerenciales como las interacciones entre colegas de trabajo, contribuyen a la desigualdad de oportunidades que el personal que labora encuentra en los restaurantes. Sin embargo, Wilson

hace hincapié en las distintas repercusiones de cada uno de estos mecanismos. Sostiene que, como resultado de las acciones administrativas —tales como las decisiones en materia de contratación y los modos de comunicación—, los hombres y mujeres de raza blanca con privilegio de clase tienen acceso a los puestos de trabajo más deseables en restaurantes en términos de salario, condiciones laborales y autoridad. A lo largo de su investigación sobre las interacciones entre el personal de servicio a clientes en diferentes puestos (personal que atiende las mesas y *bartenders* o personal de apoyo como ayudantes y personal de cocina), las carreras de “cuello marrón” en la cocina y las vías de (in)movilidad que se caracterizan por cuestiones de raza, género, clase, nivel educativo y apariencia, Wilson afirma que “el personal por sí mismo delimita estos mundos laborales a través de sus micro interacciones cotidianas” (2021, 5-6).

10. Nota, versión en español: La expectativa de salario mínimo de \$15 dólares la hora corresponde al momento en que se escribe este ensayo, otoño 2021.

Referencias

- Anzaldúa, Gloria E. 1987. *Borderlands / La Frontera: The New Mestiza*. San Francisco, CA: Aunt Lute.
- Boris, Eileen, y Rhacel Salazar Parreñas. 2010. *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Collins, Patricia Hill. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Boston, MA: Unwin Hyman.
- Cobble, Dorothy S. 1988. “‘Practical women’: Waitress unionists and the controversies over gender roles in the food service industry, 1900–1980”. *Labor History* 29 (1): 5-31.
<https://doi.org/10.1080/00236568800890011>
- Cobble, Dorothy S. 2003. *The Other Women’s Movement: Workplace Justice and Social Rights in Modern America*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Davis, Angela Y. 1983. *Women, Race, and Class*. New York, NY: Vintage Books.

- Feinberg, Rebecca. 2014. "Demanding justice Behind the kitchen door: An interview with Saru Jayaraman". *Gastronomica* 14 (2): 1-4.
<https://doi.org/10.1525/gfc.2014.14.2.1>
- Fine, Gary Alan. 1996. *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Friedan, Betty. 1963. *The Feminine Mystique*. New York: Norton.
- Giménez, Martha. E. 2005. "Capitalism and the oppression of women: Marx revisited". *Science & Society* 69 (1): 11-32.
<https://doi.org/10.1521/asis.69.1.11.56797>
- Giuffre, Patti A., y Christine L. Williams. 1994. "BOUNDARY LINES: Labeling Sexual Harassment in Restaurants". *Gender and Society* 8 (3): 378-401.
<https://doi.org/10.1177/089124394008003006>
- Hall, Elaine J. 1993. "WAITERING/WAITRESSING: Engendering the Work of Table Servers". *Gender and Society* 7 (3): 329-346.
<https://doi.org/10.1177/089124393007003002>
- Harms Cannon, Julie A. 2016. "Bifurcated Consciousness". En *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, editado por Nancy A. Naples, Renee C. Hoogland, Maithree Wickramasinghe, y Wai Ching Angela Wong, 65-66. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118663219.wbegss696>
- Harwood, Morgan, Jasmine Tucker, y Julie Vogtman. 2019. "One Fair Wage: Women Fare Better in States with Equal Treatment for Tipped Workers". National Women's Law Center: Justice for Her, Justice for All. <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2019/05/Tipped-Worker-New-2019-v2.pdf>
- Jayaraman, Saru. 2013. *Behind the Kitchen Door*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Nadasen, Premilla. 2010. "Power, Intimacy, and Contestation: Dorothy Bolden and Domestic Worker Organizing in Atlanta in the 1960s". En *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*, editado por Eileen Boris y Rhacel Salazar Parreñas, 204-216. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Nussbaum, Karen. 2007. "Working Women's Insurgent Consciousness". En *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*, editado por Dorothy Sue Cobble, 159-176. Ithaca, NY: Cornell University Press.

- OFW (One Fair Wage). 2021. "No Rights, Low Wages, No Service: How Increased Violations of Workers' Rights in 2021, Coupled with High Harassment and Low Wages and Tips, Have Pushed Workers to Leave the Service Sector". Septiembre 2021. OFW y Food Labor Research Center at UC Berkeley. <https://www.onefairwage.org/publications/no-rights-low-wages-no-service?rq=no%20rights%2C%20low%20wages%2C%20no%20service>
- ROC United (Restaurant Opportunities Centers United). 2012. "Tipped Over the Edge: Gender Inequity in the Restaurant Industry". 13 de febrero, 2012. https://rocunited.org/wp-content/uploads/sites/7/2022/10/ROC_GenderInequity.pdf
- ROC United (Restaurant Opportunities Centers United). 2014a. "Recipe for Success: Abolish the Subminimum Wage to Strengthen the Restaurant Industry". 19 de marzo, 2014. <https://workercenterlibrary.org/product/recipe-for-success-abolish-the-subminimum-wage-to-strengthen-the-restaurant-industry/>
- ROC United (Restaurant Opportunities Centers United). 2014b. "The Other NRA: Unmasking the Agenda of the National Restaurant Association". 28 de abril, 2014. https://drive.google.com/file/d/1vFSScK-9ajFFj6pg-L243trt4_eh_5BQ/view
- ROC United (Restaurant Opportunities Centers United). 2017a. "Our Tips Belong to Us: Overcoming the National Restaurant Association's Attempt to Steal Workers' Tips, Perpetuate Sexual Harassment, and Maintain Racial Exploitation". Octubre 2017. https://drive.google.com/file/d/1SonkNM-xCvQ_J-gr9KYjj-Vay5aly_YEj/view
- ROC United (Restaurant Opportunities Centers United). 2017b. "Stop the other NRA: Trump and the National Restaurant Association: Scheming to Undermine Wage, Public Health, and Worker Rights". <https://drive.google.com/file/d/1YDRSSrIsMaP-ZOOPuWX-gasOnFXGXqLab/view>
- Sprayregen, Molly. 2019. "Erin Wade Wants To Revolutionize The Restaurant Industry. Here's How She Already Has". *Forbes*. 24 de noviembre, 2019. <https://www.forbes.com/sites/mollysprayregen/2019/11/24/erin-wade-wants-to-revolutionize-the-restaurant-industry-heres-how-she-already-has/>

- Wade, Erin. 2018. "Opinion | I'm a Female Chef. Here's How My Restaurant Dealt with Harassment from Customers". 29 de marzo, 2018. *Washington Post*.
https://www.washingtonpost.com/opinions/how-my-restaurant-successfully-dealt-with-harassment-from-customers/2018/03/29/3d9d00b8-221a-11e8-badd-7c9f29a55815_story.html.
- Wilson, Eli R. 2021. *Front of the House, Back of the House: Race and Inequality in the Lives of Restaurant Workers*. New York, NY: New York University Press.

