



**“Trabajadoras de casa particular puertas adentro:  
Una aproximación descriptiva”**

**Alumnas:**

Paula Lagos Quivira  
Paula Sepúlveda Salazar

**Profesora Guía:**

Verónica Fuentes Guarda

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL  
TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ASISTENTE SOCIAL

**Santiago 2005**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
Mujeres y pobreza	3
Mujeres y trabajo	5
Mujeres trabajadoras de casa particular	6
Preguntas de investigación	8
<b>OBJETIVOS</b>	
Objetivos Generales	9
Objetivos Específicos	9
Hipótesis	10
<b>ESTRATEGIA METODOLOGICA</b>	
Diseño de Investigación	11
Tipo de Estudio	11
Unidad de Análisis	11
Universo	12
Muestra	12
Tipo de Muestra	12
Técnicas de Recolección de Información	13
Plan de Análisis	15
<b>PRIMERA PARTE: MARCO TEORICO</b>	
<b>Capítulo I</b> Mujer y Pobreza	17
• Feminización de la pobreza	19
• Entrada de la mujer al mercado laboral	23
<b>Capítulo II</b> Mujer y trabajo asalariado	26
• Concepto de trabajo	26
• Incorporación de la mujer al mundo laboral a lo largo de la historia	27

<b>Capítulo III</b> Mujer y trabajo en Chile	35
<b>Capítulo IV</b> Trabajo doméstico asalariado	41
• La especificidad del trabajo doméstico asalariado	45
• Consecuencias sobre la trabajadora de casa particular	50
<b>SEGUNDA PARTE: MARCO REFERENCIAL</b>	
<b>Capítulo V</b> Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP)	55
<b>Capítulo VI</b> Aspectos legales relativos a las trabajadoras de casa particular	61
<b>TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>Capítulo VII</b> Perfil socioeconómico de las trabajadoras	67
<b>Capítulo VIII</b> Mecanismos de relación establecidos por las trabajadoras con las personas significativas para ellas	85
• Respecto a las personas significativas	85
• De los mecanismos de relación	92
• Respecto de la autopercepción	99
<b>Capítulo IX</b> Valoración de las trabajadoras respecto de su labor	109
<b>CONCLUSIONES</b>	120
• Aportes desde el Trabajo Social	129
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	134
<b>ANEXOS</b>	142

## INTRODUCCION

El siguiente estudio es una reflexión sobre un sector de la población femenina que ha logrado incorporarse al mercado laboral, donde cada acción y cada meta requirieron de grandes esfuerzos.

La historia demuestra y confirma que la lucha por los *derechos* de las mujeres ha sido extenuante dada las concepciones tradicionales del rol que les cabe al interior de cada sociedad, donde el ámbito laboral, sin lugar a dudas, es el más claro ejemplo de ello.

Esta población, muchas veces olvidada a lo largo de la historia, se ha incorporado al mundo del trabajo, pese a las complicaciones que ha significado, enfrentándose a desigualdades, inclusive al interior del propio género, relacionadas básicamente con las diferencias que produce la estratificación socioeconómica. Así, es posible observar una dicotomía entre aquellas que ingresan a empleos de mejor calidad de acuerdo a las posibilidades y oportunidades a las que tienen acceso y aquellas que, bajo el concepto de pobreza y marginalidad, deben conjugar sus propios recursos, experiencias y conocimientos, para insertarse en el mercado laboral.

Es a este último grupo de mujeres a las que se hace referencia en la presente investigación, las que viven un contexto caracterizado por la precariedad y restringidas oportunidades de movilidad social. Son aquellas que para insertarse al mercado laboral, debieron recurrir al rol históricamente asignado a su género: las labores domésticas. A partir de esto lograron un empleo que les permite mejorar su situación económica, pero que también, en ocasiones, coarta el desarrollo su vida.

En esa línea, la investigación se centró en mujeres trabajadoras de casas particulares que se desempeñan puertas adentro en la Región Metropolitana. Al momento de efectuar el estudio, las mujeres se encontraban nivelando estudios y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardijn, perteneciente a la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), durante el año 2004.

Las trabajadoras domesticas se incorporan a familias ajenas con las que se relacionan cotidianamente. La lejanía física respecto de sus familias se hace presente. Con ellas se construye un perfil socioeconómico que las describe en sus características generales, indagando a la vez sobre las relaciones interpersonales que establecen con su entorno, específicamente con aquellas personas relevadas por ellas, ahondando también en aspectos referentes a los mecanismos que utilizan para relacionarse, fundamentalmente espacios y medios utilizados, y la evaluación que tienen respecto del tipo de relación que mantienen con estas personas.

Posteriormente, se analizan los roles que identifican las mujeres como propios, de manera de profundizar la reflexión en torno a los ámbitos en que ellas se desenvuelven. Con esto se busca identificar la manera que interfiere e influye el desenvolverse en el entorno laboral a tiempo completo, en la percepción que tienen de si mismas las trabajadoras.

Finalmente, se conoce la valoración que tienen las entrevistadas respecto a su labor en comparación a otras mujeres trabajadoras, lo que permite profundizar en la evaluación que las trabajadoras realizan a su propio empleo, y cómo manifiestan descontento o satisfacción, aceptación o rechazo, conformismo o resentimiento respecto a su ocupación, y cómo ésta influye en la proyección o continuidad de la misma.

### **Mujeres y pobreza**

La historia de las mujeres en Chile combina su protagonismo y la acción social, con la discriminación y la invisibilidad. Participantes fundamentales desde la Colonia en actividades humanitarias, se incorporaron a fines del siglo XIX a la Universidad, graduándose como las primeras profesionales de Latinoamérica. Más de 50 años de lucha fueron necesarios para conquistar su ciudadanía y con ella un lento acceso a cargos de representación popular y de gobierno.

Así, la historia de la mujer en Chile, subyugada a dificultades y prórrogas en distintos ámbitos, pasa a ser un fenómeno presente en el ámbito global, que se manifiesta de distintas formas y que varía temporalmente. Las situaciones que obstaculizan el desarrollo de la mujer la llevan a componer parte importante del segmento más pobre de la población, pasando a hablarse de la feminización de la misma, que adquiere una forma desproporcionada en relación con la representación numérica que ésta tiene en comparación con el género masculino. En este sentido, la pobreza femenina adquiere características específicas relacionadas con la permanencia, las dificultades para superarla y los efectos que produce en los miembros del grupo familiar, situación que a la vez impide el acceso a empleos bien remunerados, dignos y viables de realizar y que sean compatibles con las restantes actividades que generalmente tiene una mujer que es dueña de casa, y más aún, si se trata de jefas de hogar.

A pesar de lo anterior, lentamente se ha ido produciendo un cambio mundial respecto al rol y al lugar que le compete a la mujer en la sociedad, cambio que también se permite en la medida en que evoluciona y amplía la inteligencia e imaginación, variación que se acompaña con una nueva autopercepción femenina, donde se identifican capacidades, desafíos,

fortalezas y debilidades, igualdades y diferencias, donde cada vez más, es la propia mujer quien identifica sus metas a lograr o sus *batallas por pelear*.

En relación con esto, uno de los escenarios que se ha ido *conquistando* con creciente éxito es el mercado laboral, donde miles de mujeres se han incorporando con el correspondiente reconocimiento del aporte que otorgan, logro que ha sido posible en la medida en que culturalmente se van limando las diferencias entre hombres y mujeres y, por tanto, se expande la visión de los géneros, dando oportunidad a la mujer de desenvolverse en espacios alternativos al ámbito doméstico, demostrando que tiene capacidades y que puede contribuir al mercado productivo y de crecimiento socioeconómico.

Producto de esto último, la mujer ha debido modificar ámbitos adscritos al género como es el cuidado de los hijos/as. Es así como en Chile, la mujer ha reducido su fecundidad, a la vez que ha mejorado su nivel educacional, el que pareciera ser una condición para ingresar con mayores facultades, beneficios y posibilidades, al mercado laboral. Muestra de esto es la evolución de escolaridad promedio de las mujeres en Chile en la última década, que varía de un 8.9% en 1990 a un 9.7% en el año 2000 (CASEN, 2000); además se encuentra que un tercio de las mujeres mayores de 15 años participa en el mercado laboral. A pesar del progreso del género femenino, producto de una evolución cultural, aproximadamente la mitad de ellas vive en condiciones de pobreza, situación que se ve aún más agravada cuando se trata de jefas de hogar, que en su mayoría se caracteriza por presentar un alto nivel de fecundidad, deficiencias educacionales y ocupacionales entre otros, sin embargo, han logrado desarrollar estrategias de sobrevivencia y han acudido al mercado laboral en condiciones de subempleo e informalidad de manera de revertir su situación y la de su familia.

### **Mujeres y trabajo**

A lo largo de la historia, se observa un proceso de cambio en el proyecto de vida de las mujeres chilenas y su masiva y diversa inserción al mundo laboral, donde la razón más significativa pareciera ser la variable económica. Desde esta perspectiva, trabajar significaría contar con cierta autonomía, transformándose entonces en un “proceso querido, deseado y buscado consiente o inconscientemente por la gran mayoría de las mujeres, especialmente las más jóvenes” (Gálvez, 1998: 5). A partir de esta situación, se identifica un aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, donde cobra importancia el contexto económico, debido a que es desde ahí donde se sitúan las mujeres para iniciar su vida laboral, y es alrededor de él que se advierten cambios, primero en las mismas mujeres, para luego repercutir en sus familias y, posteriormente, en el resto de la sociedad.

De esta manera es necesario observar el aporte de las mujeres a la producción. La economía chilena muestra para el último tiempo un ritmo de crecimiento con aumento del empleo, incorporando a las mujeres al mercado laboral. La calidad de estos empleos, sin embargo, tiene una doble mirada. Por una parte, han aumentado los empleos de nivel administrativo, permitiendo que las mujeres con mayor nivel educacional accedan a ellos, pero también han aumentado los empleos temporales y sin contrato que se reservan para las mujeres que no tienen las mismas oportunidades que las primeras, estableciéndose así una relación estrecha entre éstas y la pobreza, situación que se exagera cuando se trata de mujeres jefas de hogar (Ibíd.). Además, la feminización del trabajo permite aprovechar -a favor del comercio- las ventajas de las brechas salariales entre mujeres y hombres, las que se hacen evidentes cuando se encuentra a ambos géneros con el mismo nivel educacional, siendo la incorporación de las mujeres al mundo laboral relativamente más barata; “es una constante cultural el que las ocupaciones



tiendan a ser definidas en términos de ‘ocupaciones para hombres’ y ‘ocupaciones para mujeres’ (Ibíd.: 18).

En relación con lo anterior, las mujeres se abren al mercado del trabajo desde las ventajas comparativas que tienen respecto de su desempeño en las labores domésticas. Así, ha sido más fácil para ellas encontrar empleo en actividades asociadas a su *rol históricamente* asignado, que son las labores domésticas y de servicio, donde aquellas que se desempeñan al interior de un hogar o casa particular, vienen a *reemplazar* a la dueña de casa, que en ocasiones se ve ausentada debido a su acceso al medio laboral calificado, lo que las hace ser *contratadas* por estas últimas a cambio de un salario, debiendo realizar las labores *típicas* de un hogar, ya sea a tiempo completo, jornadas, días u horas.

### **Mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro**

En Chile, el 16,5% de la fuerza laboral femenina está representado por el área de servicios, principalmente asesoras de hogar (INE 2003), lo que equivale a 300.000 personas. Éstas emigrarían a las ciudades con la esperanza de acceder a nuevas oportunidades que les permitan cambiar su situación socioeconómica y alcanzar una mejor calidad de vida para ellas y sus familias.

En relación con los aspectos legales, las trabajadoras de casa particular son una categoría especial para el Código del Trabajo, fundamentalmente en relación con los salarios y la jornada laboral. Según la ley chilena, toda trabajadora de casa particular debe tener un contrato, el que debe ser formalizado en el papel (Ibíd.) y su empleador debe acogerla a una serie de leyes sociales -sistema de salud y previsión- además del seguro de

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, indemnización a todo evento y asignación familiar si corresponde.

A pesar de que las mujeres que se desempeñan puertas adentro gran parte de las veces no cuentan con gastos relativos a vivienda y alimentación, lo que podría visualizarse como *favorable* para quienes lo realizan, debe considerarse que este tipo de empleo *reclama* la disponibilidad casi completa de tiempo de la persona que lo ejerce, con los consiguientes efectos para su vida privada. Cabe considerar que debido a las características del empleo, la relación laboral de las trabajadoras con los empleadores está marcada por los afectos, situación que de alguna manera dificulta a la mayoría de las trabajadoras ejercer sus derechos y tomar distancia de las presiones que despliegan sobre ellas las características de su medio laboral.

De acuerdo a lo anterior, la relevancia del estudio está marcada por el aporte que se puede entregar desde el Trabajo Social a este segmento de la población femenina, en relación con la manera de enfrentar este tipo de empleo que condiciona el desarrollo de su vida y, principalmente, cómo articularse para formar un gremio fortalecido que lucha por sus derechos laborales que no logran ser fiscalizados rigurosamente por el Estado. Además permite tener la perspectiva de las propias mujeres que se desenvuelven en este ámbito acercándose a un diagnóstico de las vivencias del empleo. Del mismo modo, permite obtener nuevas propuestas de investigación frente a la temática, de manera de profundizar el conocimiento, además de generar propuestas para implementar en este rubro.

Es importante destacar que la viabilidad del estudio estuvo dada por la disponibilidad de tiempo, tanto de las sujetas en estudio, como de profesores y directivos del Instituto, quienes facilitaron la realización de la investigación.

Cabe mencionar que para dar sustento a la investigación, se profundizó en aspectos relativos a la mujer y su participación en distintos ámbitos de la vida social, como la historia mundial y nacional y su presencia en los cambios sociales, políticos y económicos que han requerido de la contribución y visibilización del género femenino. Por esta razón, se han relacionado los siguientes temas: **Mujer y pobreza**, donde se profundiza esta relación y sus consecuencias. Se refiere el tema de la *feminización de la pobreza*, a la vez que se incorpora el enfoque de género y su relación con la equidad y el desarrollo; **Mujer y trabajo**, donde se habla de la incorporación de la mujer al mercado laboral, recorriendo los ámbitos ocupacionales donde ésta se ha hecho presente y su contribución al desarrollo y al progreso; finalmente se transita por **la especificidad del trabajo doméstico asalariado** a partir de la Colonia y las influencias de distintos factores para que éste sea casi exclusivamente un trabajo femenino. Del mismo modo, se da paso a reflexionar en torno a las consecuencias de este tipo de empleo para quienes lo ejercen.

En síntesis, fueron guías de la presente investigación las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales características sociales y económicas de las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro, que se desempeñan en la Región Metropolitana y que estudian y/o se capacitan en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP?
- ¿Cuáles son las formas y/o mecanismos de interacción que establecen las mujeres trabajadoras de casa particular con aquellas personas más significativas en sus vidas?
- Dentro del los distintos ámbitos en que se desenvuelven las trabajadoras de casa particular puertas adentro, ¿Cómo se perciben a sí mismas a partir de los roles que identifican como propios y cuál es la apreciación que tienen de los mismos?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General 1**

1. Construir el perfil social y económico de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular puertas adentro en la Región Metropolitana, que estudian y/o se capacitan en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP.

### **Objetivos Específicos**

- 1.1 Caracterizar aspectos sociales, relativos a educación, familia, previsión y sistema de salud, de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular puertas adentro.
- 1.2 Caracterizar aspectos económicos relativos a antigüedad laboral, contrato de trabajo y nivel de ingreso, de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular puertas adentro.

### **Objetivo General 2**

2. Describir las formas y/o mecanismos de interacción que establecen las trabajadoras de casa particular puertas adentro, -que se desempeñan en la Región Metropolitana, que estudian y/o se capacitan en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP –con aquellas personas relevadas por ellas.

### **Objetivos Específicos**

- 2.1 Identificar las personas, que las trabajadoras de casa particular puertas adentro, relevan como significativas en sus vidas.
- 2.2 Identificar los mecanismos que utilizan las trabajadoras de casa particular puertas adentro, para establecer relaciones interpersonales con su entorno, como también la periodicidad y el tipo de relación.

### **Objetivo General 3**

3. Describir los principales roles que identifican las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular puertas adentro en la Región Metropolitana, que estudian y/o se capacitan en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP, y la percepción que tienen de los mismos.

### **Objetivos Específicos**

3.1 Identificar la autopercepción que tienen las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro, respecto a los roles que ellas identifican como propios.

3.2 Identificar la valoración que tienen las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro respecto de su labor en comparación a otras mujeres trabajadoras.

### **Hipótesis**

1. El trabajo doméstico remunerado se constituye como un empleo al cual acceden mujeres de baja escolaridad y de estrato socioeconómico bajo.
2. Las personas relevadas por las trabajadoras de casa particular puertas adentro corresponden a sus familias de origen, pese a la lejanía física que experimentan con las mismas.
3. El rol fundamentalmente reconocido por las trabajadoras se relaciona directamente con el ámbito laboral, lo que responde al tiempo que dedican a realizar su labor, debido a las condicionantes propias del empleo.
4. Desde el punto de vista de la valoración que hacen las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro, respecto la labor que realizan, éstas se ven discriminadas desde la perspectiva laboral, económica y de género.

## **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **Diseño de investigación**

Las características del estudio señalan que éste se trata de una investigación **no experimental**, debido a que no se manipulan las variables en estudio, sino que se observa el fenómeno sin ser intervenido, para luego ser analizado, sin interrumpir su curso habitual. Además, cabe señalar que la investigación se clasifica como **transeccional**, siendo su objetivo, describir las variables en estudio en un momento estipulado, es decir, durante el año 2004. A la vez, el diseño se define como descriptivo, teniendo por finalidad explorar la ocurrencia de los hechos a investigar para luego analizarlos.

### **Tipo de estudio**

La presente investigación se constituye como un estudio de tipo **Descriptivo**, por medio del cual se busca detallar las propiedades de las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro que se desempeñan en la Región Metropolitana, comenzando por la **situación socioeconómica** en función de características más cuantificables, como son: educación, sistema de salud, nivel de ingreso, previsión, entre otros. Respecto de lo que pudiese ser un aspecto más cualitativo de la investigación, se describe a estas trabajadoras a partir de las **relaciones establecidas** con su entorno más cercano. Del mismo modo, se realiza una identificación de los **roles** que éstas visualizan como propios y la **percepción** que tienen de los mismos, así como también la **valoración** que hacen de su labor en comparación con otras mujeres trabajadoras.

### **Unidad de análisis**

El estudio contempla como unidad de análisis a mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular puertas adentro, que se encuentran nivelando estudios y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardin, perteneciente a la ANECAP en la Región Metropolitana de Santiago.

### **Universo**

39 mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro que se desempeñan en la Región Metropolitana y que se encuentran nivelando estudios y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardijn, perteneciente a la ANECAP.

### **Muestra**

- 39 mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro –que se encuentran estudiando y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP –con quienes se construyó el perfil socioeconómico.
- 31 mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro –que se encuentran estudiando y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP y que participaron de la construcción del perfil socioeconómico –con quienes se elaboraron entrevistas referidas a las relaciones interpersonales y autopercepción.
- 8 mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro –que se encuentran estudiando y/o capacitándose en el Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP, que participaron del perfil socioeconómico – con quienes se realizó el grupo focal sobre la valoración de su empleo.

### **Tipo de muestra**

Durante la investigación realizada se trabajó con tres muestras diferentes, debido a las características y posibilidades de participar de las sujetas en estudio. En primer lugar -construcción de un perfil socioeconómico- se utilizó el universo completo, respondiendo a un tipo de muestra probabilística, el cual se constituía de 39 mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro y a quienes se aplicó una encuesta simple.

Posteriormente, se seleccionó una muestra no probabilística la cual se utilizó para las entrevistas y el grupo focal. Se establecieron los siguientes criterios de inclusión respecto de las participantes:

**Entrevista:**

- Participantes de la Encuesta
- Aquellas que no participaron del Grupo Focal

**Grupo Focal:**

- Participantes de la Encuesta
- Alumnas que cursen 3º medio, por tratarse del nivel que posee mayor cantidad de alumnas y además, por la mayor facilidad de recuperar las horas de clase perdidas debido a la realización de la actividad mencionada.

**Técnicas de recolección de información**

Los instrumentos de recolección de información que se utilizaron para efectos de este estudio fueron:

1. Encuesta con estructura de cuestionario auto-administrado, que consta de un conjunto de preguntas respecto de las variables en estudio. Dicho cuestionario se compone de preguntas cerradas dicotómicas excluyentes y/o con varias alternativas de respuesta y preguntas abiertas (Hernández et al, 1998).

La aplicación del instrumento contó con la total supervisión de las investigadoras y en caso de ser requerido, fue aplicado personalmente por éstas.

Los aspectos considerados para el cuestionario fueron: edad, comuna de trabajo, estado civil, lugar de procedencia, forma de acceso al trabajo, motivo por el cual acceden al empleo, cantidad de hijos/as,



cuidado de los mismos, antecedentes educacionales, sistema de salud y previsión, patrón transgeneracional, antecedentes laborales.

(Ver Anexo N° 2)

2. Entrevista semi-dirigida por medio de la cual se rescató la experiencia de las sujetas en estudio, a través de un esqueleto de preguntas generales, donde se buscó lograr un determinado objetivo. En este tipo de técnica, se efectuaron preguntas para completar lo señalado por la informante, dando libertad a la iniciativa y espontaneidad de las entrevistadas y a las entrevistadoras, lo que se facilita de acuerdo a la capacidad de diálogo que tiene esta última (Ander-Egg, 1995).

Los aspectos contemplados fueron relativos a las relaciones interpersonales y a la autopercepción de los roles desempeñados.

(Ver Anexo N° 3)

3. Grupo focal, técnica de exploración por medio de la cual se reunió a un pequeño número de mujeres donde una moderadora guió la discusión. Mediante esta técnica, se obtuvo información sobre los conocimientos, actitudes y percepciones de las participantes, donde éstas últimas pudieron hablar libre y espontáneamente sobre temáticas intencionadas que se consideran de importancia para la investigación (Valles, 2000).

El aspecto indagado mediante la técnica dice relación con la valoración del empleo que realizan las participantes en comparación con otras mujeres trabajadoras. (Ver Anexo N° 4)

### **Plan de análisis**

Para efectos del estudio, los datos recogidos mediante la encuesta –aspectos cuantitativos- fueron analizados a través del Programa Computacional SPSS, el cual permitió obtener la frecuencia con la que se presentan las características establecidas en las protagonistas del estudio, facilitando la construcción del perfil socioeconómico de las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro que se encuentran insertas en el Instituto Luisa Cardijn durante el año 2004, nivelando estudios o efectuando algún curso impartido por el mismo.

En función del análisis de los datos cualitativos, es importante señalar que tanto aquellos arrojados por la entrevista semidirigida -relaciones interpersonales establecidas por las trabajadoras- como los obtenidos por medio del grupo de discusión -valoración de su trabajo- fueron analizados desde su contenido sobre la base de la categorización de las unidades de análisis, constituidas por las respuestas de las mujeres a dicho instrumento. Para comprender este método, se presentarán las categorías en negrita (**categoría**) y las dimensiones en negrita cursiva (*dimensiones*).

**PRIMERA PARTE**

**MARCO TEÓRICO**

## CAPÍTULO I

### Mujer y pobreza

El concepto de pobreza ha despertado interés desde el momento en que la sociedad reconoce como legítimo el hecho de que todos sus miembros deben satisfacer sus necesidades básicas al interior de ésta. Se establece así una estrecha relación entre los requerimientos *mínimos* para vivir dignamente y el reconocimiento de los Derechos Humanos, considerándose no sólo los satisfactores materiales, sino también aquellos que aluden al ámbito más subjetivo de la pobreza, relacionados con la integración, participación en el desarrollo, en el progreso y en las decisiones de cada nación. Igualmente se encuentran las necesidades referidas a la protección, el ocio, la libertad, entre otras (Max Neef, 1986).

Desde esta perspectiva, al momento de hacer mediciones relacionadas con la pobreza, es imprescindible considerar elementos materiales y no materiales, concibiendo además a ésta como un proceso y no como un estado (Ibíd., 1986), reconociéndola como un fenómeno complejo, multidimensional y heterogéneo, el que abarca recursos materiales, sociales y culturales (CEPAL, 1993). Por esta razón no se debe entenderla de una forma simplista donde se la describa como una situación que impide al individuo o a su familia, satisfacer una o más necesidades básicas y practicar plenamente en la vida social (PNUD 1994), debido a que quienes la sufren ven limitado y entorpecido –en diversos aspectos, que sobrepasa lo económico– el desarrollo pleno de sus vidas y la de sus familias, convirtiéndose en un *círculo vicioso* para el cual parecieran sólo haber respuestas paliativas.

A medida que pasan los años, el fenómeno de la pobreza ha sido descrito de variadas formas de acuerdo a los énfasis que dan quienes intentan precisarla. Es así como encontramos descripciones que resaltan el ámbito económico del concepto, como así también posturas que tienen un enfoque holístico, visualizándola como un fenómeno tan diverso y *completo* que terminar con ésta pareciese imposible, puesto que su manifestación y consecuencias en las sociedades y sus individuos es igualmente diverso y complejo. Estas posturas han logrado entenderla de acuerdo a su complejidad, llevando a la intensificación y ampliación del análisis y reflexión en torno a la manifestación y las consecuencias de la misma, por tanto, las respuestas necesariamente deben evolucionar y extenderse al considerarse que no sólo se manifiesta en carencias económicas y que, por tanto, la *pelea* contra la misma debe considerar los diferentes ámbitos en los que se expresa. De esta manera surge la necesidad de desarrollar nuevas conceptualizaciones e indicadores que den cuenta de los aspectos más subjetivos de ésta, expandiendo la mirada meramente economicista.

Frente al fenómeno de la pobreza debe considerarse la medición de la misma de acuerdo a diferentes criterios. En Chile el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) –organismo encargado del diseño, coordinación y evaluación de las políticas sociales de gobierno, cuyos objetivos centrales son erradicar la pobreza, mejorar la calidad de vida de la población y favorecer la integración al proceso de desarrollo de los sectores excluidos, entre otros– de acuerdo a sus estudios e investigaciones, ha identificado aquellos sectores de la población que presentan condiciones de mayor vulnerabilidad respecto del fenómeno de la pobreza y sus consecuencias, así como las escasas posibilidades de doblegar la mano a ésta, encontrando de esta forma entre aquellos sectores que la viven y que se encuentran más expuestos a sufrirla, a familias con jefatura femenina; niños y niñas; jóvenes; adultos mayores; personas que presentan algún tipo

de discapacidad, minorías étnicas y sexuales, localidades rurales y periféricas.

### **Feminización de la pobreza**

El término de feminización de la pobreza responde a una realidad antigua y oculta. Es un fenómeno complejo y posee diversas características:

- Al individualizarse las estadísticas nacionales e internacionales de ingresos y gastos, se descubre que la mayor parte de los pobres son de sexo femenino.
- Se comienza a develar que en familias que no son pobres ni excluidas, el ingreso no se distribuye necesariamente de forma igualitaria entre sus miembros, varones y mujeres, adultos, viejos, jóvenes y niños/as. Así, una serie de estudios avalan la idea de que “el matrimonio empobrece a las mujeres mientras que enriquece a los varones” (Ibíd., 2004), en términos exclusivamente económicos.

Es necesario añadir que la pobreza no se vive igual por parte de todos los miembros de la familia. Las mujeres tienden a cargar sobre sí la responsabilidad, explotando su capacidad de trabajo dentro y fuera del hogar para sacar adelante a la misma. En general, su pobreza es más intensa por recibir menor protección social, menos oportunidades para acceder al empleo y más responsabilidad en la gestión de los recursos.

Maricel González (2005) en su artículo denominado *Pobreza... tiene rostro de mujer*, hace referencia a lo señalado por la socióloga Blanca Fernández Viguera quien explica cómo la mujer reproduce la pobreza de generación en generación. Se trataría así de un nuevo tipo de pobreza que no deriva tanto de la incapacidad para entrar en una relación salarial, sino que deriva de la *dependencia afectivo-económica* de las mujeres. En este caso, los cambios en la vida familiar de las mujeres, las rupturas, la viudez, los/as hijos/as, son

la principal causa de la pobreza y no sólo el salario o la relación que establecerían con el empleo. Esta *dependencia afectiva*, como señala Fernández, no debe quedar exenta del análisis de sus causas que nos remontan a la relación histórica de sometimiento y subestimación del género femenino y, por tanto, del rol que juega en la sociedad. Por siglos -con modificaciones que no pueden desconocerse- la labor de la mujer ha sido en el hogar y la crianza de los niños/as y la del hombre la de proveer los recursos para la familia, limitando a la mujer y su desarrollo al ámbito reproductivo, *incapacitándola* por largo tiempo a desenvolverse en otros espacios que socialmente no eran aceptados, dejando al género a la dependencia casi absoluta de las decisiones y poder del hombre, donde un quiebre en las relaciones menoscaba la situación de la mujer al dejarla a la intemperie bajo el concepto de *inhabilidad*.

Al encontrarse en la actualidad la familia tradicional chilena en un proceso de transformación, caracterizada antiguamente por la división del trabajo y la estabilidad emocional y demográfica, las mujeres aparecen como posibles víctimas de la debilidad de sus *dos biografías* (Ibíd.), dejando de lado la seguridad tradicional del matrimonio y de la familia, sin entrar en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo. De esta forma, además de enfrentarse a mayores niveles de desempleo, precariedad y bajos salarios, tienen una iniciación en el trabajo dispar: deben ocuparse de los/as hijos/as, a menudo de otros familiares y seguir supliendo las labores del hogar que no son pagadas.

Frente a lo expuesto, puede señalarse que las mujeres presentan mayor vulnerabilidad para caer y permanecer en la pobreza, lo que podría atribuirse a la desigualdad y discriminación que afectan el desarrollo de la mujer, efecto que no deja exenta a su familia. En términos estadísticos, casi la mitad de las mujeres latinoamericanas mayores de 15 años no tienen ingresos propios,

mientras que sólo uno de cada cinco hombres experimenta esta situación (CEPAL, 2002). Además, las mujeres jefas de hogar cuentan con menos ingresos monetarios que los hombres, situación que lleva a reflexionar en torno a las reales posibilidades del género de combatir este fenómeno, que pareciera escoger a aquellos grupos que se encuentran con mayores dificultades de acceder a los *beneficios y progresos* a los cuales accede un segmento de la población que no representa a la mayoría.

En relación con esta forma *especial* que tiene la pobreza de manifestarse afectar al género femenino, Laura de Pablos Escobar (2004) señala que existen básicamente tres razones para comprender esta situación: el aumento de las familias monoparentales, la precariedad en el empleo de las mujeres y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La autora plantea además que tanto los datos estadísticos como la realidad revelan que las sociedades han sufrido importantes cambios en relación con los modelos familiares vigentes, que para el caso de Chile se manifiesta en rupturas matrimoniales y en la cantidad de madres solteras, situación que se traduce en un incremento en la cantidad de hogares encabezados por mujeres.

Con el paso de los años se ha logrado trasladar el tema de la pobreza desde los individuos hacia los hogares, lo que significa un avance importante puesto que se reconoce a la familia como grupo en el que se producen y reproducen relaciones sociales y donde se identifica la presencia de mecanismos de transmisión generacional de la pobreza. A pesar que se abren posibilidades de incorporar una dimensión de género al análisis de la pobreza, la situación de deprivación de la mujer es todavía poco reconocida y requiere en primera instancia del conocimiento del propio género de la condición histórica a la cual ha estado sujeta y de *aceptarlo* como un desafío en el cual todas/os e deben hacer parte, de manera de realizar un cambio profundo de la estructura social y una modificación, o por qué no decirlo, una



*engrandecimiento* de la cultura, con una nueva y más integradora visión de ambos géneros, donde ninguno está por sobre el otro y donde además tenga cabida para todos/as las mismas oportunidades de desarrollo.

De acuerdo a esto último, la Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza (FNSP) (2002) y los *teóricos de la igualdad* han intentado conceptualizar la naturaleza de las injusticias sociales, llegando a reflexiones que apuntan al establecimiento de diferenciaciones socialmente aceptadas, que tienden a reproducir la exclusión social, parcialidades que son consideradas por vastos sectores como parte del ordenamiento social, centrandó sus causas en características de los individuos más que en factores estructurales de la sociedad, que podría ser resumido en una estructura social patriarcal que mediante el poder, somete al género femenino por sobre el masculino (Eisler, 2003).

Las políticas diseñadas hasta el momento orientadas a enfrentar la pobreza, tienden a reproducir estas desigualdades entre hombres y mujeres al ignorar las relaciones de género. Para la FNSP (Op. Cit) no es suficiente con incrementar la escolaridad e inserción laboral de las mujeres y promover cambios legislativos en su favor, sino que es necesario además, reinterpretar socialmente los elementos simbólicos que atribuyen un significado inferior a las tareas femeninas y al trabajo realizado por las mujeres, buscando superar la segregación genérica en los mercados laborales, la división sexual del trabajo y su relación con el control de la sexualidad y la reproducción.

Al respecto la FNSP (Op. Cit.) plantea que la feminización de la pobreza es un fenómeno social global que se manifiesta en prácticamente todos los países, lo que es posible visualizar en los desproporcionados índices de mujeres pobres en comparación con los hombres, como también en las características que asume ésta al interior del género, el período que

permanecen en esa situación, las dificultades para superarla y, por su puesto, los efectos sobre los integrantes de la familia.

### **Entrada de la mujer al mercado laboral**

Durante las tres últimas décadas se ha verificado un incremento masivo y acelerado de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo en la región, según indica el informe Panorama Social de América Latina y el Caribe 2002-2003 de la CEPAL (2004). Sin embargo, la fuerza de trabajo sigue caracterizándose por una fuerte segmentación que sitúa a las mujeres en empleos precarios y mal remunerados, así como en los que perpetúan los estereotipos de género, como el trabajo doméstico. En el 2002, sólo el 36,7% del total de ocupados de la región correspondía a mujeres, cifra que no ha variado demasiado en comparación con el 31,5% arrojado en 1990 (Ibíd.)

Según Espinoza y Canteros (2001), el inicio de la carrera laboral de los más pobres ocurre a temprana edad, marcada por la necesidad económica. Los hombres se incorporarían al mercado del trabajo aproximadamente a los 13 años y las mujeres a los 12, las que deben salir a buscar trabajo muy jóvenes, ya sea por necesidad de su familia o porque son madres y tienen que suplir los gastos que implica la crianza de los/as hijos/as (Espinoza, 2001). Respecto de la permanencia en el mercado del trabajo, es posible señalar que los trabajadores pobres urbanos ingresan al mundo del trabajo en posiciones en las cuales rara vez alcanzan estabilidad puesto que su permanencia responde en gran medida a las necesidades familiares. Una vez que una pareja se establece, el hombre toma el rol de proveedor y la mujer se hace cargo del hogar y los hijos/as, sin embargo, muchas veces la mujer busca alternativas para trabajar y hacer un aporte al ingreso familiar.

Respecto de las mujeres y su ingreso en el mundo laboral, los contactos provienen fundamentalmente de familiares o amigos. Existen escasos

vínculos con instituciones, trabajadores o empleadores, salvo que sean familiares. Al respecto, Espinoza plantea que para el caso de las mujeres “...los escasos contactos laborales (...) corresponden al período previo a la formación de familia. Los contactos organizacionales deben entenderse como una extensión de su responsabilidad doméstica. “ (Ibíd., 194)

A su vez, si las mujeres de escasos recursos logran desarrollar alguna actividad laboral remunerada, ésta se caracterizaría por inscribirse “en el rango de las estrategias de sobrevivencia” (Ibíd., 194), de manera que el mundo del trabajo sería un rasgo identitario masculino más que femenino. Así, quienes “utilizan el capital relacional para obtener el primer empleo son quienes acceden a ocupaciones de baja o nula calificación...”.(Ibíd., 203); el ingreso al mercado del trabajo de la población de escasos recursos se caracteriza, en síntesis, por contactos familiares, debido a que son los contactos más cercanos quienes entregan mayor información fundamentalmente para acceder a empleos de baja calificación.

Retomando lo señalado en un comienzo del capítulo, la pobreza requiere ser comprendida como un fenómeno multidimensional y heterogéneo, que obedece a diversas y variadas causas y que se manifiesta de diferentes maneras en las personas. Así, según Arriagada y Miranda (2003), surge la necesidad de entenderla como un proceso que varía y se modifica en el tiempo donde es posible ver las consecuencias en aquellos grupos que por diversas razones, se ven fuertemente castigados por ésta, como es el caso del género femenino. A pesar de ello, esta situación se ha transformando lentamente en diferentes aspectos, sin embargo, aún es factible observar las secuelas de la marginación y subordinación, donde la vigencia del patriarcado como sistema de organización social, es una de las causas que fundamenta la subordinación femenina y que por tanto, ayuda a perpetuar la pobreza en el género. A partir de lo expuesto, la *desventaja* femenina sería

producto de una estructura histórica cultural jerarquizada que se traduce en una posición de inferioridad y subordinación de la mujer en relación con el status de superioridad y dominación del género masculino, que demuestra la realidad asimétrica que vivencian cotidianamente miles de congéneres.

La diferenciación a la cual se alude se manifiesta principalmente a través de la división sexual del trabajo, donde casi exclusivamente se le asigna a la mujer la responsabilidad y crianza de los hijos/as, así como también las labores domésticas. Del mismo modo, la desigualdad se observa mediante el acceso de hombres y mujeres, a los recursos productivos y sus respectivos beneficios.

## CAPITULO II

### Mujer y trabajo asalariado

#### **Concepto de trabajo**

Para obtener un concepto de trabajo internacional, debe recurrirse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo primordial es "...promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 2005; 1), considerando trabajo decente aquel que integra las aspiraciones de todo individuo en lo referente a la vida laboral, lo que implica remuneraciones justas, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para la familia del/a trabajador/a, al mismo tiempo que considere mejores proyecciones para su desarrollo personal y la integración social, libertad para manifestar sus preocupaciones y organizarse frente a decisiones que afectan su vida e igualdad de oportunidades, para ambos géneros.

Estrechamente vinculado con lo descrito, aparece el concepto de fuerza de trabajo o población económicamente activa, entendida como la oferta conformada por los individuos que ofrecen su mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, los que conforman el concepto de ingreso en las estadísticas de ingreso nacional. Sin embargo, para Molly Pollack (1997), el concepto utilizado se basa en una definición ambigua, que no hace referencia a las actividades comúnmente realizadas por el género femenino donde además, se equipara el concepto de actividad económica con el de empleo remunerado. Al proceder de esta forma se subestima la actividad económica de miles de mujeres, puesto que queda excluido un gran número de tareas que éstas realizan tradicionalmente por las cuales no reciben remuneración alguna. Ejemplos de este tipo de actividades son las

tareas domésticas, la crianza de los/as hijos/as, el cuidado de enfermos y ancianos, entre otras.

En este sentido, la forma de ingreso a la fuerza laboral varía de un segmento a otro de la población. Así, es posible destacar que el punto de entrada del estrato socioeconómico bajo de la población, dependería en gran medida de los contactos personales que poseen con amigos o familiares directos. “En este primer trabajo, la mayoría de las veces el joven trabaja directamente con parientes y amigos, o bien en lugares cercanos, recomendados por algún conocido. En el caso de las mujeres, el primer trabajo se relaciona fuertemente con la maternidad, pues buscan ocupaciones que les permitan estar a cargo de su hijo (...) Así, deben buscar trabajos cerca de su casa o encontrar rápidamente una persona o institución que les cuide al hijo” (Espinoza y Canteros, 2001:193).

El primer trabajo suele ser esporádico o de corta duración, situación que hace que cualquier mejoría posterior de la impresión de ascenso en relación con la carrera laboral. En relación con las mujeres y su ingreso al mundo laboral, como ya se indicó, provienen fundamentalmente de familiares o amigos. Además, los trabajos dependientes que ejerce la población de escasos recursos, por lo general se caracterizan por contar con poca fiscalización, especialmente en el caso de las mujeres: “En los restaurantes o lugares de venta algunas veces hay contrato, pero en el trabajo de asesora del hogar la mayoría de las veces no lo hay” (Ibíd.: 196)

### **Incorporación de la mujer al mundo laboral a lo largo de la historia**

Según lo señala una investigación realizada por la CEPAL en el año 2000, los niveles de pobreza en Chile pasaron de 39% en 1987 a 18% en 1998. Sin embargo, se puede señalar que parte de los hogares que han superado la línea de la pobreza lo han hecho con sus miembros insertos en ocupaciones

precarias, con escasa regulación (Espinoza y Canteros, 2001). Estos autores, en su artículo denominado *Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos*, buscan contribuir a la comprensión de los procesos de generación de la desigualdad, enfatizando en el análisis de la superación de la pobreza en el más amplio marco de los estudios de movilidad social. Al respecto, plantean que existiría una conexión *hipotetizada* entre pobreza y crecimiento económico, señalando que las oportunidades de bienestar o progreso económico de los hogares han estado directamente ligadas con la inserción en el mercado del trabajo (Ibíd..) Frente a esto, el escenario laboral puede entenderse como un conjunto de vínculos sociales que establecen rutas y conexiones entre un individuo y las oportunidades disponibles, donde las posiciones de éstos en la estructura social actuarían como barreras o puentes a su movilidad.

Para el caso de las mujeres, cabe señalar que éstas desarrollan actividades que quedan excluidas de la definición de trabajo al homologarse éste al trabajo remunerado. Si se supera esta definición, se debería concluir que las mujeres siempre han trabajado, y su participación en el mercado laboral es producto de procesos de índole diferente que ocurren en el ámbito cultural y simbólico, social y económico, y de la vida privada (Guzmán et al; 2002:10). Así, los factores económicos, políticos y sociales, demográficos y culturales, se conjugan en las distintas etapas de la vida de las mujeres –finalización de los estudios, entrada a la vida adulta, matrimonio, crianza de los/as hijos/as, divorcio o viudez– produciendo cambios que logran percibirse lentamente en la sociedad. Desde esta perspectiva, hoy en día las mujeres se sitúan de manera diferente en comparación con otros momentos de la historia, visualizando transformaciones en el ámbito cultural, llevando a una nueva percepción ya no sólo del rol adscrito, sino que también del rol que pueden adquirir, donde cobra relevancia su incorporación ya sea al mercado laboral, como a su *inscripción* en la toma de decisiones, a nivel micro y macro social.

En lo referente a los nuevos roles que adquiere la mujer, se puede señalar que los movimientos de ingreso y salida del mercado del trabajo de las mujeres, varían no sólo en función del grupo social de pertenencia, escolaridad, sector de actividad y ocupación a los que acceden, estado civil y número de hijos/as, sino también de acuerdo con el momento del ciclo vital en que se encuentran y las características del período histórico que les tocó vivir (Ibíd., 2002.).

Visto de esta forma, se pueden apreciar a lo largo de la historia las diferentes formas que ha adquirido la relación del género femenino con el mundo del trabajo. Como lo señala Eulalia de la Vega (1992), durante la edad media la mujer estaba limitada a la sociedad feudal y subordinada al marido. Principalmente campesina, estaba a cargo de la administración de la economía doméstica y de las tareas del hogar. En la misma época las mujeres ocupaban tres posiciones distintas de acuerdo a la posición que tenía en la sociedad feudal: la mujer noble gozaba de poder en función de la posesión de la tierra y era educada para desenvolverse con soltura en la sociedad; desempeñaba un importante papel al interior del hogar, debido a que era la encargada de organizar y dirigir las tareas domésticas del feudo. Otro grupo importante eran las mujeres de los conventos, religiosas que se dedicaban al culto y a la educación de las familias acomodadas. Éstas encontraban en los conventos un espacio donde “desarrollar una actividad intelectual y cultural importante y también un lugar de responsabilidad y autonomía en la organización de la comunidad” (Ibíd.:18). Finalmente se encuentran las mujeres campesinas quienes constituían la mayor parte de la población y debían trabajar para ganar su sustento y el de su familia. Ya durante el feudalismo se encontraba presente el trabajo doméstico asalariado como alternativa a la que podían acceder las mujeres campesinas, especialmente las solteras, que se empleaban por un período de tiempo a cambio de comida y hospedaje.



Con el siglo XI comienza un progreso agrario junto con un aumento demográfico, dando paso al surgimiento de un número determinado de oficios a los cuales pueden acceder las mujeres ante la urgencia de mano de obra. Sin embargo, el trabajo de las mujeres era subsidiario, recibía bajos salarios y no se concebía el descuido de las labores domésticas. De este modo se ubican mujeres en casi todos los gremios que se organizaron, abundando en el área textil y la confección. Otros empleos estaban relacionados con el rubro de la alimentación, como la fabricación de cerveza, la carnicería, las panaderas, las lecheras, pescaderas, etc. Finalmente, otros oficios que desempeñaban las mujeres dicen relación con el área del metal (herradoras, forjadoras y orfebres), de la piel y el cuero y también en la minería.

Posteriormente, la Época Moderna se caracteriza por la reclusión y silencio de la mujer donde "...el concepto de familia, y el papel que la mujer debía desempeñar en ella, fueron modificándose y se extendió la idea de que el lugar de la mujer estaba entre las paredes de su hogar" (Ibíd.: 30). Lentamente las mujeres fueron excluidas de los oficios y del aprendizaje que éstos le daban, restricciones que aparecían en la sociedad a medida que emergía un nuevo concepto de lo que debía ser lo femenino. Sin embargo, aunque un grupo de mujeres de las clases no privilegiadas continuó trabajando, debió buscar alternativas fuera de los márgenes institucionales y de lo socialmente aceptado. Durante esta época, "la mujer desempeñó un papel importante en la manufactura domiciliaria" (Ibíd. :35), realizando tareas como el hilado, el tejido, el encaje y el bordado, las que conjugaban con las tareas domésticas. Posteriormente con la invención de las máquinas de hilar, "muchas familias se vieron obligadas a emigrar a la ciudad para buscar un trabajo en la fábrica" (Ibíd.:36).

Frente a esta relación entre mujer y trabajo, es posible señalar que "la noción de trabajo doméstico", tal como se entiende en la actualidad, tiene su origen,

entre los siglos XVII y XVIII, con la aparición del capitalismo y la burguesía” (Ibíd.:43), es decir, con el triunfo de la sociedad burguesa, introduciéndose un nuevo concepto respecto de las tareas que debía desarrollar la mujer. Florece entonces la idea de la madre responsable, dedicada a los hijos/as; la mujer burguesa abandona el trabajo fuera del hogar y vuelve a él, encargándose de las labores domésticas.

Durante el siglo XIX con el paso a la fábrica moderna, episodio propio de la revolución industrial, las mujeres que se incorporaron al trabajo industrial eran una minoría. Las trabajadoras asalariadas en su mayoría se dedicaban al trabajo doméstico, a la confección de vestuario y a la industria textil. Pese a esta situación, “con la revolución industrial se iniciaron unos cambios importantes que afectaron la condición social de la mujer, que se hicieron más evidentes en la segunda mitad del siglo XIX. A partir de entonces, su trabajo comenzó a valorarse como un instrumento de movilidad social y no como una solución temporal para ayudar a la familia en su difícil situación económica” (Ibíd. :53).

Además la mano de obra femenina se utilizó en otras áreas como por ejemplo en la minería, en la industria del calzado, en la de papel y en la fabricación de vidrios y tejas. El sector de la confección, durante esta época, tuvo una gran expansión, la que se realizaba incluso desde los domicilios. Había otros oficios, como por ejemplo, la zapatería, la relojería, la bisutería, las flores artificiales, etc. Junto con estos oficios, durante el siglo XIX, “el servicio doméstico conoció la época de mayor auge de su historia, hecho relacionado con la consolidación de la clase burguesa y con el crecimiento de las ciudades” (Ibíd.: 56).

A pesar de la oposición por parte de los hombres de la época frente al trabajo femenino, quienes manifestaban que el lugar de las mujeres era en el

hogar y no en las fábricas, poco a poco fue aceptándose la realidad: “si las mujeres trabajaban era porque no podían dejar de hacerlo para subsistir” (Ibíd.: 64).

Según Anderson y Zinsser (1991), los cambios más importantes en la vida de las mujeres de la clase obrera de las ciudades entre 1870 y de 1920 fueron la prosperidad en la calidad de vida, la disminución en la tenencia de hijos/as, la legislación proteccionista, los sindicatos y los nuevos trabajos. Si bien las mujeres de la época reconocen que la Primera Guerra Mundial las *liberó* de la dicotomía que cruzaba sus vidas -trabajo y vida personal- la vida de las mujeres trabajadoras no presentó cambios significativos puesto que su entrada al mundo del trabajo fue más explotadora que liberadora: “para las mujeres de la clase obrera de las ciudades, el aumento de los trabajos no manuales fue la única tendencia promovida por la guerra...” (Ibíd., :338).

Con el inicio de la guerra las medidas proteccionistas hacia las mujeres desaparecieron. Como los hombres debían ir al frente, las mujeres debieron emplearse en las fábricas ocupando los lugares que éstos dejaron. Sin embargo, la entrada a estos nuevos trabajos no fue tarea fácil en tanto los hombres se oponían a que las mujeres trabajaran por el mismo salario que ellos y éstas, por su parte, debieron asegurar *devolver* el puesto a los hombres al término de la guerra.

En relación con lo que la guerra significó para ambos sexos respecto al empleo, “tanto las mujeres como los hombres parecían considerar los cambios que la guerra trajo consigo como algo pasajero” (Ibíd., 339). Luego de ésta los hombres volverían a sus antiguos empleos, las mujeres dejarían de hacer estos trabajos y la vida volvería a la *normalidad*. Prueba de ello se evidencia en cómo la incorporación de la mujer al mundo del trabajo no hizo

que se desatendieran las actividades domésticas lo que lleva a la realización de un *doble turno* pobremente reconocido.

Con la Segunda Guerra Mundial se vuelve a vivir el esquema que se originó con la primera gran guerra. Las mujeres volvían a incorporarse a un *mundo en el que no debían participar*, asumiendo nuevas responsabilidades que surgían con la industria moderna. De hecho fueron éstas las responsables del aumento en la productividad de las industrias, debiendo idear además la manera de compatibilizar durante la guerra, el trabajo con las exigencias familiares, considerando que los gobiernos precisamente no facilitaban su salida del hogar.

La expansión económica que siguió a la Segunda Guerra transformó tanto el trabajo asalariado de las mujeres, como el trabajo doméstico. Poco a poco aumentó la incorporación al mercado laboral de mujeres de mayor edad y de mujeres casadas gracias a la nueva concepción de trabajo que se vivía durante la época: "...era necesario y dignificaba a la mujer" (Vega, Op. Cit: 75). Así "lo que se produjo a partir de la Segunda Guerra Mundial, fue una redefinición de la división de trabajos entre la mujer y el hombre" (Ibíd.: 78). Los trabajos que antes habían sido realizados exclusivamente por hombres, ahora se estaban "feminizando" (Ibíd.: 78). Las mujeres siguieron concentrándose en las actividades que eran *compatibles* con su condición femenina, es decir, aquellas que reproducían características de trabajo doméstico (confección, enfermería, enseñanza). A pesar de ello, lentamente se introdujeron cambios en el trabajo doméstico: con la introducción de nuevas tecnologías -electrodomésticos- desaparecía también el trabajo doméstico asalariado.

Al analizar lo expuesto es factible afirmar que el mercado de trabajo brinda a las mujeres algunas posibilidades de empleo que están, sin embargo,

connotados sexualmente y que varían de acuerdo a las modificaciones de la estructura social y productiva, como también en las representaciones y significados de los géneros. Desde esta perspectiva, son los contextos socioeconómicos particulares los que definen la estructura del empleo en general y el femenino en particular. (Guzmán et al, Op. Cit: 19).

Al observar y estudiar la incorporación de la mujer al mercado laboral se deben considerar distintos factores que inciden en esta decisión, los que las llevan a salir del hogar y dejar abandonadas o en manos de otras personas las labores domésticas y el cuidado de los hijos/as. Según Duryea (2002), en un estudio realizado en América Latina y el Caribe durante la década del '90, dichos factores serían básicamente el mayor acceso a la educación, la disminución en la tasa de fecundidad, la disminución en sus responsabilidades derivadas del hogar y la necesidad de contribuir al ingreso familiar, principalmente cuando son ellas las jefas de hogar. A la vez se puede señalar que la teoría más economicista predice que “a niveles de educación más altos, las tasas de fecundidad son más bajas, crece la participación femenina en la fuerza de trabajo; la probabilidad de participación de una mujer en la fuerza de trabajo crece con el nivel de educación, y disminuye con la cantidad de niños pequeños que viven en el hogar...” (Ibíd., 5).

Durante la década de los '90, tal vez uno de los sucesos más importantes fue el incremento que muestran las tasas de participación en el mercado del trabajo por parte de las mujeres, lo que se considera se debió al incremento de los niveles educacionales de las mismas.

### **CAPITULO III**

#### **Mujer y trabajo en Chile**

Según los resultados del último CENSO, en el año 2002 la población económicamente activa (15 años o más) llegó a 52,4%, donde un 70% es representado por los hombres y sólo un 35,6% por mujeres (INE, 2003).

De acuerdo a los resultados de la Encuesta CASEN, entre los años 2000 y 2003, más de un millón de personas encontró una ocupación, lo que equivale a un 18,6% del total de la población en edad de trabajar. De este universo, el grupo con mayor inserción son los/as jóvenes y el de dueñas de casa que en el 2003 presentaron una significativa incorporación al mercado laboral (CASEN, 2003). Durante el período referido aumenta la tasa de participación en el mercado laboral, debido a una importante incorporación de la mujer a éste; la tasa de participación en el mercado laboral creció de un 52,4, según el CENSO, a un 57,0% en el 2003. En lo que respecta al segmento femenino, se experimentó un significativo crecimiento de 2,7 puntos porcentuales, “pasando de 39,3% a 42,0% entre los años 2000 y 2003, lo que se explica por la incorporación, en este período, de cerca de 300 mil mujeres al mercado del trabajo” (Ibíd.)

Respecto a la citada Encuesta, el 75% de los asalariados ha firmado contrato de trabajo en su actual empleo, sin embargo, un 22% de los asalariados no cuenta con contrato laboral, donde el 25% de ese porcentaje corresponde a mujeres.

A pesar que las mediciones que se realizan en Chile demuestran un crecimiento considerable en relación con la participación de la mujer en el mercado laboral, dicha inserción dista mucho de ser en igualdad de condiciones respecto al sexo opuesto. En este sentido, el incremento de la

fuerza laboral femenina relacionada al conjunto de desigualdades, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo, se constituyen como un desafío tanto para el gobierno, como para la sociedad en su conjunto.

En función a las cifras estadísticas es posible observar que para el año 1990, el total de desocupados del país era de un 7.4%, lo que se desagregó en un 6.6% para los hombres y un 9.2% para las mujeres. Hacia el año 2003 se observa la misma tasa de desocupación total a nivel nacional y esta vez se desagregaba en un 6.9% para los hombres y un 8.3% para las mujeres (Dirección del Trabajo 2004). Haciendo una evaluación de los años a los que se hace mención, es posible señalar que la participación femenina en el mercado laboral ha sido más acelerado que el del género masculino, llegando a un 40.3% para las mujeres y a un 18.8% para los hombres "... si en el año 1990, un 30.6% de la fuerza de trabajo estaba compuesta por mujeres, en el año 2003, dicha cifra alcanzaba a un 34.4% (Ibíd. :28). El porcentaje de la población femenina en edad de trabajar (15 años o más) que se encuentra inserta en la fuerza de trabajo -ocupada o desocupada- se vio incrementada desde un 31.5% en 1991 hasta un 35.7% en el año 2003. Es importante mencionar que durante el año 1999 "se produjo un peak en la tasa de participación femenina que alcanzó a un 36.5%" (Ibíd. :30) Sin embargo, este incremento es bajo en comparación con la participación de la mujer en el resto de América Latina, que para los años '90 el promedio llegaba a 44.7% (Ibíd. :30), siendo aún más desproporcionada respecto a los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, en los cuales se llegaba a un 60% (Ibíd. :30)

Si se observa la tasa femenina laboralmente activa en función al estrato socioeconómico es posible señalar que son las mujeres más pobres las que presentan las más bajas tasas de participación en el mercado. Frente a esto se puede conjeturar que las dificultades de éstas para delegar

responsabilidades familiares, el cuidado de los/as hijos/as, el bajo nivel educacional y la mala calidad de los empleos a los que pueden acceder, son posibles explicaciones frente al bajo nivel de incorporación al mercado laboral (Ibíd., 31)

En Chile, de acuerdo a la información de la Dirección del Trabajo, la inserción de las mujeres al mercado laboral “es relativamente tardía y una de las más bajas de América Latina. Las mujeres representan un tercio de la masa laboral (36,2%) y se concentran en empleos de menor calificación y remuneración”. (Dirección del Trabajo; 2004: 35) La división sexual de éste, según el citado organismo, se manifiesta en diferentes aspectos a saber: tipo de ocupaciones en que se desenvuelven las mujeres; remuneración inferior a la de los hombres; vivencia de los cambios introducidos por la globalización en materia de precarización del empleo.

A pesar de las desigualdades a las que se han enfrentado las mujeres para insertarse en el mercado laboral, según la Dirección del Trabajo (2004), los trabajos de las mujeres se concentran en las siguientes actividades:

- **Servicios:** 46%, porcentaje del que se desprende casi el total en servicio doméstico, como también las áreas de salud y educación.
- **Comercio:** 25%, sector que incluye tanto el comercio detallista como el mayorista, grandes tiendas, mall y supermercados entre otros.
- **Industria manufacturera:** 11%, ámbito representado principalmente por las industrias textiles, de confección y vestuario, de cuero y calzado y en la industria alimenticia; en un menor número se encuentran en la industria química y metalúrgica.
- **Agricultura:** 6%, referido a actividades agrícolas, ganadería, pesca y caza y la actividad forestal. Las mujeres se concentran en actividades agrícolas de temporada: cultivos de exportación y cultivo de productos marinos.



- **Establecimientos financieros:** 7%. En bancos y financieras, las mujeres corresponderían a un tercio de los trabajadores.

La inserción femenina en el trabajo se caracteriza “por sucesivas entradas y salidas de la ocupación asalariada: las mujeres se retiran y regresan a ella de manera más dinámica que los hombres”. (Dirección del Trabajo, 2004:54). Además se ven enfrentadas a cierta vulnerabilidad laboral y están ocupadas generalmente en “empleos inestables, temporales, precarios o mal remunerados que difícilmente permiten acumular experiencia en el trabajo, mejorar los salarios, acceder a capacitación, obtener promoción a mejores puestos” (Ibíd.:54). Además, contrario a lo que se pudiera creer, la creciente inserción laboral femenina no ha significado un buen empleo o un salario suficiente. Parte importante del empleo se genera al margen de las protecciones legales, atentando contra las posibilidades de prosperar en el mercado del trabajo debido a que se les hace más difícil obtener una ocupación que les de una retribución salarial y profesional aceptable, lo que a su vez les impide reunir un ahorro laboral que les permita acceder en un futuro a una pensión de vejez suficiente. (Ibíd. 2004).

En lo que respecta a los ingresos, de acuerdo a la CEPAL (2004), Chile es el país con la más amplia diferencia de salarios entre hombres y mujeres. Las trabajadoras chilenas ganan el 69% de lo que ganan los hombres, mientras que el promedio de la región es de 83%. Según la CASEN del año 2002, el ingreso de las mujeres llegó al 70% del percibido por los hombres. De todas formas, “mientras más alta es la educación, mayor es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres; entre los profesionales, la distancia es alarmante y, tanto en este segmento como en el que tiene educación superior incompleta, el desequilibrio viene profundizándose. Esta situación expresa la conocida limitación en la carrera profesional de las mujeres (el

"techo de cristal"), las que no llegan, por lo general, a ocupar los puestos más altos y de mayor ingreso" (Ibíd.: 100).

Pese a la evidente desigualdad entre mujeres y hombres en Chile es posible visualizar ciertos avances. Mediante el documento Campaña Mujer y Trabajo: "Chile necesita fuerza de mujer" (SERNAM, 2003), se identifican los principales avances en relación con la situación laboral de las mujeres, desde donde se observa que durante los '90, mujeres de todas las edades incrementan su tasa de incorporación en el mercado laboral, especialmente de aquellas que se encuentran en edad reproductiva. Esta situación permite de alguna manera la reducción de la pobreza: "a más mujeres en el mercado laboral menos pobreza". (Ibíd. :7). En relación con la diversificación laboral, aparece un incremento de la participación de la mujer en nuevos sectores y subsectores -intermediación financiera, actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler- observando además acceso a puestos de trabajo con mejores condiciones de trabajo, tendencia a salir de aquellos puestos de trabajo con inferior valoración -empleadas de oficina y trabajadoras no calificadas. En relación con la educación se observa una notoria alza en los niveles educacionales de las mujeres y su consecuente valorización en el mercado del trabajo.

En esta línea la acción de Gobierno se resume en nuevos derechos; políticas afirmativas que han considerado la realidad diferenciada que viven hombres y mujeres en el mercado del trabajo; adecuaciones administrativas para que más mujeres trabajadoras tengan acceso a la salud; generación de normativas que estimulan y formalizan el microemprendimiento.

Para el Gobierno de Chile existirían cinco brechas específicas entre hombres y mujeres en relación con el ámbito laboral, que conforman las diferencias

entre los sexos como resultado de la dispar valoración social del trabajo femenino, a saber (Ibíd. :13):

**En los salarios que perciben por el mismo trabajo:** en Chile, las mujeres reciben en promedio un 35% menos de ingresos que los hombres.

**En el acceso diferenciado a puestos de dirección,** que se manifiesta en las dificultades y en la baja representación de las mujeres en cargos de toma de decisiones tanto en el sector público, como en el ámbito privado.

**En las oportunidades a capacitación laboral:** las mujeres que acceden a este tipo de calificación son aquellas que se desempeñan como personal administrativo y profesionales en desmedro de las trabajadoras *semicalificadas* o sin calificación.

**En el acceso a bienes y capital de trabajo y crédito** las mujeres se ven en desmedro debido a que se la margina en distintos aspectos como ejemplo, al momento de aprobarles un crédito.

**En la desocupación:** tradicionalmente las tasas de desempleo afectan más significativamente al género femenino.

En síntesis, es necesario enfatizar que a lo largo de la historia la mujer ha estado presente en el trabajo, pero éste no siempre ha sido reconocido o valorado como debiese, especialmente cuando se desarrolla bajo un orden socio-cultural patriarcal, donde la mujer cumple una función subordinada y subestimada por el sexo opuesto. Frente a esto, cabe señalar que el trabajo doméstico ha sido una de las fuentes laborales más comunes realizada por las mujeres, labor que se lleva a cabo con o sin la presencia de remuneración y que es visto como un empleo precario y mal remunerado.

## CAPITULO IV

### Trabajo doméstico asalariado

La mujer a lo largo de la historia se ha vinculado a la sociedad con una especial particularidad. La presencia de la mujer se basa en una labor que se ha ejecutado por décadas al interior del hogar, pero que no se valora como tal, en tanto se considera como una actividad inherente a la mujer y por la que no recibe remuneración alguna. Esta situación responde a un orden sociocultural que se basa en relaciones patriarcales -desiguales- con distinciones significativas entre los géneros femenino y masculino, diferencias que de alguna manera atribuyen al primero de estos las labores domésticas y el cuidado de los hijos/as, mientras el jefe de hogar se ausenta del mismo para dar sustento económico a su familia.

Es a través de esta vinculación directa entre mujer-hogar, relación que pareciese inseparable, que muchas mujeres se vinculan al mundo laboral con lo que se supone mejor saben hacer, esta vez fuera de su propio hogar, donde se reemplaza la función que otra mujer, dentro de determinado hogar, *debiera* desarrollar.

Es de esta forma parte de la población femenina se incorpora al mercado laboral aprovechando las ventajas comparativas que el género les atribuye; muchas mujeres se emplean como trabajadoras de casa particular, quienes deben conjugar su empleo con las responsabilidades personales: mantener a su familia y criar a los hijos/as -aquellas que tienen familia propia. Desempeñar este tipo de actividad les permite asegurar el bienestar de su familia a pesar que muchas de ellas se ven alejadas de su entorno más cercano, costo al que deben hacer frente principalmente si se trata de mujeres provenientes de provincia.

En América Latina el servicio doméstico ha sido la forma más importante de empleo especialmente femenino, pero ha sido poco regulado. El empleo doméstico tiene un significado histórico que se extiende a áreas de definición de género, clase, patriarcado, tecnología, relaciones entre hogar y estado, ocupaciones de las mujeres y educación doméstica (Kuznesof, 1993).

Cabe señalar que el servicio doméstico en la región coincide con el comienzo de la colonización española (Ibíd.), siendo éste la principal forma de empleo disponible para las mujeres. Fuera de la agricultura, las oportunidades disponibles para las mujeres en relación con el empleo eran limitadas, mal remuneradas y frecuentemente condicionadas y determinadas por la esfera hogareña.

Durante este período en las colonias españolas en América, las mujeres indígenas eran las que se desempeñaban como *sirvientas* y a quienes menos se les pagaba. Una vez que comenzaba a trabajar en casa de españoles era virtualmente esclavizada, al punto que se le impedía dejar el trabajo o casarse. Además, muchos mestizos especialmente los hijos/as ilegítimos de las mujeres indígenas y de padres españoles, eran criados en hogares españoles, quienes “recibían sostenimiento, educación y afecto, pero se los consideraba sirvientes” (Ibíd.: 28)

El servicio doméstico continuó siendo una importante categoría de empleo particularmente para las mujeres en el período colonial. La única regla concerniente a éste señalaba que los empleados estaban bajo la autoridad y responsabilidad del jefe de hogar en el cual trabajaban. “En la mayoría de los casos una muy significativa proporción de los salarios de los sirvientes era pagado en especie: cuarto, alimentos, ropa, ayuda médica y protección general, una característica del servicio doméstico que dificulta los esfuerzos para la regulación incluso en nuestros días” (Ibíd.: 28-29).

Durante el siglo XIX en tanto, la posición de las mujeres en el mercado laboral se modificó puesto que aumentó la demanda por el trabajo femenino que se centraba en industrias específicas, sin embargo, ideológicamente el trabajo femenino seguía más estrechamente ligado con la esfera doméstica. Aún durante este período el servicio doméstico continuó absorbiendo una proporción importante de la mano de obra femenina “como continuación de relaciones sociales y productivas preindustriales y como un reforzamiento del hogar patriarcal” (Ibíd.: 31). La casa privada fue vista como un lugar protegido para el trabajo de la mujer, algo así como un guardián de la virtud moral. De esta manera en Latinoamérica a comienzos del siglo XIX, el servicio doméstico continuó siendo visto como una manera de educación para la vida adulta, ideal para la niña pobre.

Producto de la migración rural-urbana que caracterizó la época comprendida entre fines del siglo XVIII y principios del XIX en la mayoría de los países latinoamericanos, familias enteras formaban parte del servicio doméstico en aquellas clases más acomodadas realizando diversas tareas: “los maridos actuaban como porteros, cocheros y jardineros; esposas e hijas eran mucamas y los hijos servían como mandaderos” (Ibíd.: 31). En otros casos las jóvenes eran enviadas a la ciudad para trabajar como sirvientas. Abandonadas sin recursos económicos y con pocas oportunidades, migraban a las ciudades donde las tareas domésticas eran la única destreza que parecían poseer. Las trabajadoras puertas adentro contaban con alimentos y otros artículos de primera necesidad, como pago en especie por la labor que realizaban, en contraposición a las trabajadoras que no residían en su lugar de trabajo.

Por otra parte “durante el siglo XIX, regulaciones oficiales gubernamentales relacionadas con el empleo de mujeres en países de Latinoamérica cambiaron, dando acceso a trabajos en la industria y el comercio” (Ibíd.: 33).

Sin embargo, el trabajo de la mujer fue igualmente degradado debido a su carácter temporal u ocasional y a causa de su asociación con grupos de clase baja y etnias no *prestigiosas* precisamente.

Durante la época comprendida entre 1895 y 1930 “la tecnología ahorradora de mano de obra en la industria y más altos salarios para hombres resultaron en una reducción del número de sirvientas domésticas” (Ibíd.: 34). Además, otros cambios que se sucedieron en las ciudades influyeron en la baja de trabajadoras de casa particular. Dado que la labor doméstica no genera productos tangibles, la caída económica de los años 30 convenció finalmente a muchas familias de que el servicio era un lujo del cual podían prescindir.

Entre 1940 y 1970 el empleo femenino en la región se expandió notablemente, como repuesta a mejores condiciones económicas y a cambios que favorecieron a este sector de la sociedad. Dicha etapa se caracteriza por una transformación en la composición de la fuerza laboral femenina, la que incorporaba a mujeres de clase media y alta, fundamentalmente al sector profesional y de oficina, “un área facilitada por el aumento de la educación femenina en América Latina en este período, desarrollo que a su vez, amplió el mercado del servicio doméstico, manteniendo por lo tanto la responsabilidad de la casa en manos de mujeres” (Ibíd.: 35). La disminución de trabajos industriales para las mujeres significó que las trabajadoras no calificadas tuvieron menos oportunidades durante la segunda mitad del siglo XX (Ibíd.), lo que convierte aún el trabajo mal remunerado y no regulado en la única fuente de ingreso al cual acceder.

El servicio doméstico, como ocupación, ha mantenido cuantitativamente una posición importante en la sociedad hispanoamericana, sin embargo, “la dimensión personal del mismo parece haber disminuido mucho”, (Ibíd.: 36), aún cuando la estructura patriarcal de las sociedades de la región

permanece y continúa apoyando una norma de dominación dentro de los hogares individuales: “la familia patriarcal le hace un favor a la empleada doméstica al permitirle entrar al hogar; ella debe mostrar su gratitud trabajando todas las horas que se le indiquen y tomando lo que se le ofrece sin protestar” (Ibíd.: 36).

Cabe señalar que la mayor parte de las trabajadoras domésticas estaba constituida por inmigrantes, ya sea dentro o fuera del país de origen, que utilizan las *ventajas* de protección dadas por su desempeño puertas adentro para facilitar su transición hacia un nuevo lugar y hogar. Sin embargo, debido al aumento desde la década de los '80 de algunos factores como el crecimiento de las guarderías y jardines infantiles y la mejora de la tecnología en los hogares de clase media, se comienza a moderar la demanda de trabajadoras domésticas, especialmente de aquellas puertas adentro.

### **La especificidad del trabajo doméstico asalariado**

Algunos espacios laborales concentran la presencia de mujeres. Allí ingresan, se desplazan y permanecen (Guzmán, 2002). Cuando las mujeres jóvenes ingresan al mercado de trabajo a edades tempranas (15-19 años) lo hacen principalmente como trabajadoras de casa particular (Ibíd. ,2002). Sin embargo, desempeñarse como trabajadora de casa particular “no se elige ni responde a una vocación, se hace sencillamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso” (Gálvez y Todaro 1987: 7). Frases como las siguientes son expresadas por mujeres que trabajan en este oficio: “nadie elige esta profesión”; “una no va a ser empleada toda la vida” (Gálvez y Todaro, 1985; 5), las que reflejan una lucha contra las circunstancias que las lleva a optar por este empleo. El trabajo doméstico asalariado según las propias trabajadoras es una profesión que se aprende y se hace bien o mal: “su escuela es la experiencia y algunas aptitudes personales; todas tienen



preferencias claras por unas y otras tareas” (CEM, 1981: 1); es una actividad con escaso orgullo profesional. La mayoría siente que es un trabajo de paso y las jóvenes estudian oficios por medio de los cuales aspiran a dejar de ser trabajadoras de casa particular. “La escasa valoración individual, en muchos casos la vergüenza por su oficio, se basa en la escasa valoración social que éste tiene. Como ellas dicen: “nadie eligió este trabajo. Detrás de cada una de nosotras hay una historia, unas circunstancias que nos trajeron a esto” (Ibíd.: 5).

Según Guzmán (2002) se llega a trabajar como empleada de casa particular desde procedencias muy distintas. Las jóvenes de origen rural lo hacen a temprana edad impulsadas por dejar el campo y trasladarse a la ciudad como una manera de acceder a la educación. Las jóvenes de sectores urbano populares lo hacen para obtener recursos complementarios a sus estudios y contar con un lugar desde donde conseguir un empleo más prestigioso. Por su parte, las dueñas de casa con hijos ya crecidos entran a esta actividad, con la finalidad de aportar ingresos al grupo familiar o para su propio sustento. Existen además mujeres que se refugian en este empleo luego de una descendente trayectoria laboral y otras que lo hacen frente a la falta de experiencia laboral. Para las mujeres de sectores populares de Chile, “lo ejercen con la expectativa de cambiar hacia una situación mejor, formar una familia propia, tener un golpe de buena suerte” (Ibíd.:7). En este sentido, a pesar que se llega a esta actividad desde procedencias muy distintas, “...el sur, las familias de origen mapuche, el campo en general, son los proveedores habituales de trabajadoras” (Op. Cit. :1).

Cabe considerar que las mujeres que llegan a centros urbanos y que se emplean en casa particular están en una permanente búsqueda de la “afectividad perdida dentro de la casa de los patrones, que es ahora su nuevo mundo”. (Ibíd. :1). Esta actitud que no sólo se observa al principio, se

deriva del buen trato que muchas reciben de sus patrones y es una característica que no se apreciaría en otros empleos. Además los requisitos de ingreso a esta labor son menores en comparación con otros empleos manuales asalariados, debido a que en general estas mujeres presentan niveles escolares más bajos que el resto de sus congéneres. Así, realizan tareas en una casa que no le es propia para las cuales tienen algún tipo de *entrenamiento* por el simple hecho de ser mujer. A pesar de esto, el trabajo doméstico presenta características peculiares “que exponen a las trabajadoras al abuso, el desconocimiento de los derechos o la manipulación afectiva por parte de los empleadores; trabajan solas, sin posibilidad de intercambiar entre iguales opiniones sobre el trabajo, comparar y aunar criterios y fuerzas para modificar las condiciones laborales”. (Ibíd.: 115). La regulación de este empleo tiende a ser insuficiente porque los instrumentos de control se muestran poco efectivos frente a esta actividad que se desempeña en un ámbito privado. Para muchas de estas mujeres, la familia para la cual trabajan se convierte en su única referencia afectiva, situación que se torna más crítica para aquellas que tienen un pasado marcado por carencias de este tipo, lo que hace que las trabajadoras depositen sus necesidades y expectativas en esta nueva familia, situación que las hace susceptibles a la manipulación afectiva, que muchas de las veces les impide llevar a cabo un desarrollo laboral autónomo y hacer respetar sus derechos como trabajadoras (Ibíd.).

Como señalan Gálvez y Todaro (1987), la educación formal alcanzada influye en la permanencia en este tipo de empleo. Las trabajadoras de casa particular a menudo identifican la pobreza o la necesidad económica, así como la falta de preparación para otras ocupaciones, como las causas principales para desempeñarse en este oficio. Asimismo quienes perduran en el servicio doméstico asalariado o quienes lo ejercen en edades más

maduras, tienen menos años de estudio que las más jóvenes o que aquellas que recién ingresan al rubro.

Por otra parte, el trabajo doméstico, asalariado o no, se le asigna a la mujer como su condición natural. Al considerar las personas que realizan el trabajo doméstico como inactivas económicamente, confirma que éste es visto como la asignación de un rol y no como un trabajo. En este sentido se debe comenzar por comprender el trabajo doméstico, independiente de quien lo realice y en qué condiciones lo haga, como un proceso de trabajo que se efectúa aisladamente en un hogar, el cual se organiza “delegando las responsabilidades de algunas actividades a una o más personas, por lo general, la mujer de la casa y su contenido varía con el tiempo, el lugar, la clase social y los condicionantes culturales”. (Gálvez y Todaro, 1987; 14).

Según Gálvez y Todaro (1987), “cuando un proceso de trabajo se basa en la división del trabajo y/o en la cooperación, su ritmo y secuencia están predeterminados y obedecen a un plan invariable mientras se realiza. En el trabajo doméstico no hay cooperación ni división del trabajo y aunque hay algunos determinantes de secuencias y horarios que obedecen a las rutinas y a los gustos de la familia, el grado de libertad es mayor porque los ‘productos’ de este trabajo son muchos y su producción se puede combinar” (Ibíd.:15). Así, lo más usual es que la ejecutora sea una mujer y no exista la necesidad de coordinar estas actividades con otras personas.

Las características del trabajo hacen que se lo defina como “simultaneidad de tareas distintas, interrumpidas muchas veces para avanzar en una mientras tienen un período de espera” (Ibíd.:15). Es la manera en que se organiza esta actividad la que le da un carácter artesanal, aunque existen algunos elementos del progreso técnico, como electrodomésticos, productos

de limpieza, alimentos preparados, etc. que cambian en algún sentido el carácter del mismo.

Considerando el contexto en el que se desempeñan las trabajadoras de casa particular puertas adentro, se observa que este oficio se distingue de otros en los siguientes ámbitos:

- El salario de la trabajadora es un gasto de consumo para sus empleadores; se compone de una parte monetaria y de otra en especie.
- La trabajadora vende casi su total disposición hacia su trabajo sacrificando incluso su desarrollo personal.
- El hogar en el que trabaja es un lugar de vida y de consumo para una familia que no es la suya y con la que conviven aún cuando los status de vida son diferentes.
- Gran parte de las veces es la única persona que se desempeña al interior del hogar, de manera que trabaja aislada de su gremio.

Como lo señalan Gálvez y Todaro (1987), a este proceso artesanal se le agrega un elemento: la *dirección*, que es llevada a cabo la mayoría de las veces por la mujer de la casa; la persona que dirige y supervisa el trabajo, *consumidora* desde el punto de vista del mercado, compra el tiempo casi completo de otra mujer para utilizarlo según las necesidades familiares.

Debido a las características de este tipo de empleo “el ritmo al cual se cumplen puede ser variable y la intensidad y calidad del trabajo no son fáciles de medir” (Ibíd.:17), razón por la que si está bien o mal hecho es subjetivo, dependiendo de quien lo reciba. Así no sólo el resultado final puede ser susceptible de ser rechazado o aprobado, sino también el proceso, constantemente vigilado e interrumpido por el/la empleador/a.

El trabajo doméstico asalariado puertas adentro es portador de una contradicción entre el proceso artesanal, por un aparte, y de dirección, por

otra, la que se manifiesta en intereses muchas veces contradictorios entre empleadora y trabajadora, ambas con la tarea común de *otorgar* bienestar a la familia. A raíz de dicha contradicción, las citadas autoras plantean los siguientes elementos presentes en esta modalidad de trabajo que permiten caracterizarla como una relación con elementos serviles (Ibíd.:19):

- La disponibilidad de tiempo sin límite de horario
- La disponibilidad de la persona que es parte necesaria del servicio, tarea que se hereda del rol femenino como condición natural.
- La producción del servicio para ser consumido no pasa por el mercado.
- La coexistencia de dos formas de vida en el mismo espacio, lugar de vida para unos y de vida y trabajo para otras.

### **Consecuencias sobre la trabajadora de casa particular**

Debido a que las labores domésticas son consideradas una tarea eminentemente femenina, el trabajo doméstico asalariado se basa en el modelo de la dueña de casa, que es finalmente a quien la trabajadora reemplaza. Desde esta perspectiva esta labor no tiene horario fijo, se le puede interrumpir en momentos de descanso y muchas de las veces los días festivos son un día más de trabajo.

En relación con lo anterior, la jornada de trabajo que rige para el resto de los trabajadores no es aplicable al trabajo doméstico asalariado, basándose en lo que se denomina 'naturaleza de su labor', no existiendo jornada legal máxima, estableciendo un mínimo de horas de descanso diario, es decir, la jornada puede llegar a ser de 14 horas. La precariedad de las condiciones laborales de este tipo de empleo, principalmente cuando es puertas adentro, va acompañada de "una identificación muy estrecha entre vida y trabajo" (Ibíd.:22). La disponibilidad casi completa de su tiempo para los empleadores limita las posibilidades de las trabajadoras de estudiar, hacer una vida social normal y recrearse, debido a los extenuantes horarios de trabajo que marcan

los tiempos y los espacios de las mujeres: existen limitaciones en cuanto al tiempo que se manifiestan en rigideces de horario debido a la multiplicidad de tareas que deben desarrollar diariamente las trabajadoras y el descanso puede ser interrumpido de acuerdo a los requerimientos de la casa. Como su lugar de trabajo es a la vez el espacio de vida de una familia, el proceso del trabajo doméstico es muchas veces una molestia puesto que dentro de la casa existen espacios diferenciados, unos de trabajo (de la trabajadora) y otros donde la familia vive y sobre los cuales también se debe trabajar. En este sentido, “hacer un proceso de trabajo en un lugar de vida implica más que hacerlo bien” (Ibíd.:23). De esta manera, aunque el producto sea bueno, el proceso en sí mismo es una molestia para la familia, el que es prácticamente óptimo cuando pasa desapercibido.

En otro sentido, trabajar puertas adentro en un hogar tiene consecuencias para la trabajadora en función de las relaciones que establece con el mundo externo. Esta modalidad de trabajo da respuesta a muchas de las necesidades de la trabajadora a cambio de la exclusividad de su tiempo. Así, la situación de aislamiento de las trabajadoras trae consecuencias sobre ellas que pueden apreciarse principalmente en la pérdida del vínculo directo con las personas significativas para ellas, situación que es más dolorosa aún cuando se trata de los hijos/as, quienes deben quedar al cuidado de terceros, pero que consideran la única forma de darles un bienestar y oportunidad a la que ellas no pudieron acceder. Además, cuando se trata de mujeres jóvenes que se desempeñan en casa particular puertas adentro, se ven obstaculizadas en relación con las posibilidades de establecer una relación de pareja, debido a que el tiempo disponible con el que cuentan es casi incompatible para continuar con su vida personal, quedando muchas veces en compañía sólo de la familia para la cual trabajan.

Respecto de la legislación es posible observar que existe un tipo especial de leyes para este gremio, sin embargo, es poco protectora de sus intereses y aún en aquellos que fiscaliza son difíciles de controlar. En caso de presentarse algún tipo de conflicto, es la palabra de la trabajadora contra la del empleador/a, ambos opuestos lados del poder. A esto se suma que no existe entre las trabajadoras la voluntad de reclamar por sus derechos, primando el temor a ser despedidas, lo que para el caso de las trabajadoras puertas adentro implica también perder la vivienda y la *comodidad*.

Por otra parte “el trabajo asalariado en una casa en contacto con una familia de otra clase social moldea los valores y ejerce una influencia ideológica sobre la trabajadora. Sus hábitos y opiniones están fuertemente condicionados por las de los patrones y la forma de vida de éstos aparece como un modelo para sus aspiraciones”. (Ibíd.:26). Así “se asimilan los gustos, algunos valores y el confort material de los patrones y se cambia la posibilidad de vida independiente con estrechez económica por un lugar en la casa alfombrada y con calefacción” (CEM, 1981: 1).

Desde otro punto de vista, dado que la comunicación que se establece entre las trabajadoras permite cambiar información sobre las condiciones que tienen en sus respectivos lugares de trabajo y puede elevar el nivel de conciencia sobre su situación, “los patrones controlan la posibilidad de contacto entre ellas y por supuesto, la pertenencia a organizaciones gremiales” (Gálvez y Todaro, 1987:27).

Otra de las consecuencias que se observa entre las trabajadoras puertas adentro dice relación con la dificultad para captar lo que sucede en el ámbito público debido a que sus preocupaciones son en general relativas al ámbito doméstico: “recordemos que tiene poco contacto con el mercado, que los medios de producción que manipulan no son propios y que, por lo tanto,

tiene menos posibilidades de captar directamente los cambios en la situación económica, información que recibe a través de sus empleadores e influida por la posición de ellos y no por la propia” (Ibíd. :28).

En función de la valoración de esta labor, es posible mencionar que los elementos de servidumbre que se encuentran en esta relación laboral influyen directamente en la escasa valoración social que éste tiene, lo que repercute en la apreciación que pudiera tener la propia trabajadora. A esto se suma que los niveles de educación formal entre las trabajadoras son generalmente bajos, lo que juega un papel importante “en esta internalización de la inferioridad” (Ibíd.:29). Gran parte de las trabajadoras manifiestan haber llegado a este tipo de empleo por falta de estudios, sin embargo, “es en general la escasez en la demanda para otros trabajos, que tampoco requieren mucha preparación previa, y la falta de vivienda lo que las lleva a trabajar en casa particulares, puertas adentro” (Ibíd.:29).

Finalmente, en lo que se refiere al estilo de relación que debe establecer la trabajadora con los miembros de la familia, es posible señalar que ésta se caracteriza por la dominación. La forma como desarrolla sus labores la trabajadora requiere de un comportamiento sumiso, “para lo cual es necesario que se reconozca a sí misma como un ser inferior a fin de justificar esa conducta y perpetuar la situación de dominación” (Ibíd.:29). En este sentido, también existen códigos y normas de convivencia que se refieren no sólo al trabajo, sino que se refieren a una manera de vida que debe adoptar la trabajadora en la casa de los empleadores: debe pasar lo más desapercibida posible, no debe dar opiniones y debe obedecer y estar disponible cuando se la necesita. Así los empleadores se sienten dueños de la trabajadora, a la vez que ella siente que sus derechos no están delimitados frente a este grupo familiar.



**SEGUNDA PARTE**

**MARCO REFERENCIAL**

## **CAPITULO V**

### **Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP)**

La Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP) es una organización gremial de inspiración cristiana sin fines de lucro, formada por y para trabajadoras que desempeñan labores de servicio doméstico en casas particulares. Esta Asociación promueve la dignificación de la profesión, fomenta la asociación y organización de las trabajadoras, promueve y defiende sus derechos, forma y capacita a sus asociadas para un mejor desempeño de su actividad, para su desarrollo personal y social. Además tiene como objetivos:

- Agrupar a las trabajadoras a fin de fomentar entre ellas, hábitos de convivencia social;
- Velar por el bienestar y cultura de sus asociadas, creando para ello bibliotecas, centro culturales, entre otras
- Ejecutar todas aquellas acciones tendientes a coordinar entre si las instituciones que éstas constituyan.

A la vez se propone:

- Promover el Evangelio de Jesucristo de acuerdo a las Orientaciones Pastorales de la Iglesia Católica
- Representar gremialmente a las trabajadoras en la promoción y defensa de sus derechos
- Promover el desarrollo personal y social de las trabajadoras a través de la formación y capacitación humana
- Fortalecer la identidad y conciencia de las trabajadoras a través de actividades artísticas, recreativas y culturales y de reflexión.

Para alcanzar los objetivos propuestos, ANECAP canaliza su acción a través de tres grandes e importantes líneas de acción: Pastoral, Educación y de Servicio. En la primera de éstas, se promueve la formación cristiana de las trabajadoras dentro de las orientaciones pastorales de la iglesia católica. Dicha línea es considerada central al interior de la organización, debido a que promueve el encuentro entre la trabajadora y Dios y la formación de comunidades cristianas que serán las que orienten su acción evangelizadora dentro del gremio. La línea de Educación incentiva a las trabajadoras a continuar y terminar sus estudios básicos y secundarios, así como a capacitarse laboralmente para su mejor desarrollo personal y desempeño profesional, acrecentando su nivel cultural y su formación integral como personas. Respondiendo a las necesidades de educación y superación de las trabajadoras, se realizan cursos y actividades educativas y culturales, cursos de capacitación y profesionalización y cursos culturales y recreativos. Dentro de esta línea, ANECAP cuenta con el Instituto Luisa Cardijn, reconocido por el Ministerio de Educación como Colegio Cooperador en la función Educativa del Estado.

La línea de Servicio, facilita a las trabajadoras un mejor bienestar personal y laboral a través de Hogares de Acogida, Orientación personal y laboral y Asesoría Ocupacional, instancias mediante las cuales se busca dar satisfacción a las necesidades presentadas por las trabajadoras del gremio en las distintas Filiales de ANECAP.

Los primeros intentos de organización de las Trabajadoras de Casa Particular datan de 1940, cuando estas mujeres constituían grupos sólo con fines religiosos, llamados "Martas". Con el transcurso de los años se comienza a identificar inquietudes y necesidades de las trabajadoras llevándolas, además de su labor devota, a conformar el Hogar de la Empleada, que representaba un centro de convivencia y de recepción de

algunos servicios del área social. Posteriormente (1952) se forma la Federación de Empleadas en Santiago, organización que incorporó a los grupos “Martas”. Sus objetivos eran básicamente proporcionar servicios como enfermería, hospedaje y colocación. La labor pastoral continuaba a cargo de los “Martas”, los cuales se transformaron más tarde en grupos de acción de la Juventud Obrera Católica (J.O.C.) orientados a la trabajadora de casa particular y cuyo funcionamiento era independiente de la Federación.

En 1950 se crea la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, la cual obtiene personalidad jurídica en 1965. Promovida especialmente por la iglesia y las trabajadoras católicas, esta Asociación reunió todas las organizaciones que hasta el momento se encontraban, procurando además de seguir con los servicios asistenciales, efectuar una labor de promoción y ampliar las labores de formación personal y educacional de sus afiliadas.

### **Instituto Luisa Cardijn**

Los orígenes del Instituto Luisa Cardijn se encuentran ligados a la creación de ANECAP. Junto con la fundación de esta Asociación nace en las trabajadoras de casa particular la necesidad e inquietud de conformar “cursos” que contribuyeran al crecimiento personal de sus socias, los que comienzan a implementarse informalmente, teniendo por fin la capacitación de la trabajadora mediante su profesionalización -como se le decía en ese entonces- mediante cursos de peluquería, modas, cocina o repostería y primeros auxilios.

El Instituto Luisa Cardijn (ILUCAR) es un centro educacional de adultos de inspiración humanista y cristiana con amplia experiencia pedagógica al servicio de jóvenes y adultos, trabajadores y trabajadoras de casa particular. Dependiente del Directorio Nacional de ANECAP, fue fundado por el monseñor Bernardino Piñeira en 1954 y re-fundado por las Dirigentas

Nacionales de ANECAP en 1983, año en que fue reconocido por el Ministerio de Educación como Colegio Cooperador en la función Educativa que le compete al Estado (Decreto N° 1937 del 20 de mayo de 1983). Dicho centro educacional es un espacio de libertad y de reflexión, lugar de fraternidad, de fe y esperanza donde se practican valores de justicia, amor, amistad y solidaridad. Sus objetivos son:

- Colaborar para que las/os trabajadoras/es puedan continuar sus estudios básicos y/o secundarios
- Capacitar a las alumnas/os laboralmente para su mejor desarrollo personal y profesional
- Promover en las/os alumnas/os la valoración de sí mismas/os, de modo que sean capaces de reconocer sus cualidades y limitaciones
- Crear conciencia en las/os alumnas/os trabajadoras/es sus derechos como personas, de modo que sean capaces de organizarse para defenderlos
- Capacitar a las/os alumnas/os para comprender el mundo de hoy y asumir los cambios en forma crítica y reflexiva
- Promover en las/os alumnas/os relaciones fraternas y solidarias con sus iguales y con los demás
- Promover el Evangelio de Jesucristo y la Pastoral en medio de las/os trabajadoras/es, de acuerdo a las Orientaciones Pastorales de la Iglesia Católica, ayudándolas en su formación y vivencia de la fe.

Los días de clases son: martes, miércoles y jueves de 15:30 a 21:30 horas y los días domingos de 10:00 a 14:00 horas. Los días de clases establecidos obedece al régimen legal de permiso tienen las trabajadoras, el que consiste en un día a la semana, el que se acuerda con el empleador/a.

En relación con las características de las trabajadoras se pueden mencionar:

- Trabajadora de casa particular puertas adentro y puertas afuera
- Con una disponibilidad horaria de una tarde para poder estudiar
- Población estudiantil heterogénea: de 20 a 70 años, aproximadamente
- Mujeres con poca conexión al interior
- Viven una realidad a la cual no pertenecen
- Pérdida de sus raíces y poca valoración de su cultura

### **Marco Doctrinal**

Se concibe al Instituto Luisa Cardijn como:

- Un lugar de encuentro entre personas iguales en dignidad, derechos y deberes.
- Un lugar de diálogo, donde se puede compartir, aprender a trabajar en equipo y a organizarse.
- Un espacio de libertad, donde se ejercita la democracia, se respeta la expresión individual y colectiva y en donde se aprenda a discrepar y valorar las diferencias
- Un espacio de reflexión y de crítica, donde tenga espacio la iniciativa, la creatividad y se aprenda a asumir las transformaciones como medio de desarrollo y progreso personal y colectivo
- Un lugar de fraternidad donde la solidaridad, la amistad, la verdad y la justicia se conjuguen con el querer, amar y pensar
- Un lugar de fe y esperanza, donde se crea en el ser humano, se ame la vida, se propicie la paz y se respete la naturaleza, como base de un mundo mejor

### **Proyecto educativo**

El proyecto educativo que guía el accionar del Instituto tiene como fin:

- Convertir al educando en sujeto de su propio desarrollo permitiéndole ascender a condiciones de vida más humanas
- Incentivar la capacidad creadora de las mujeres, en donde ésta pueda anticipar el nuevo tipo de sociedad, favoreciendo su libre autodeterminación y promoviendo su sentido comunitario
- Mujeres abiertas al dialogo, que promueva la comprensión, la tolerancia con sus iguales y con los demás
- Mujeres capaces de valorar y reafirmar, con respeto, su especificidad étnica y promuevan su integración.

## CAPÍTULO VI

### Aspectos legales relativos a las trabajadoras de casa particular

Según la ley son trabajadoras de casa particular las personas naturales que se dedican en forma continua -ya sea a través de una jornada completa o parcial- al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. El trabajo en casa particular es un empleo asalariado y dependiente, al igual que la mayoría de las ocupaciones del país, lo que significa poner cierta cantidad de tiempo y alguna destreza a disposición de otra persona, quien entrega a cambio una remuneración (Dirección del Trabajo, 2005)

Respecto a esta forma de trabajo cabe destacar que las dos primeras semanas de trabajo se consideran como período de prueba y durante ese lapso, cualquiera de las partes puede poner término al contrato de trabajo avisando con tres días de anticipación, considerando que se deben pagar todos los días trabajados (SERNAM, 2005) Al respecto, se hace necesario que todo empleador que contrata a una trabajadora de casa particular suscriba, al momento que ésta inicie sus funciones o dentro del plazo de 15 días de incorporación, un *contrato de trabajo* (INP, 2005) entendido como un acuerdo entre la trabajadora y su empleador, por medio del cual se establece una relación laboral entre ambos, comprometiéndose la trabajadora a prestar servicios y el empleador a pagar una remuneración por esos servicios. El Código del Trabajo en su Artículo 9 obliga al empleador a poner por escrito el contrato de trabajo (Dirección del Trabajo, 2005). De no existir contrato, en caso de presentarse un reclamo frente a la Inspección del Trabajo o discrepancias entre el empleador y la trabajadora sobre las estipulaciones del contrato de trabajo y no se logre un acuerdo en el comparendo, el Juez estimará como verdadero lo declarado por la trabajadora, salvo que el empleador pruebe lo contrario.



El Contrato de Trabajo debe presentarse por escrito y debe ser leído y firmado por la trabajadora y el empleador. Ambas partes deben guardar una copia del documento, el que debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones -Artículo 10- (Ibíd., 6)

- Lugar y fecha del contrato
- Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del/a trabajador/a
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada
- Duración y distribución de la jornada de trabajo
- Plazo de contrato.
- Otros pactos que acuerden las partes.

Además se deberán señalar cuando sea necesario, los beneficios adicionales que suministrará el empleador/a en forma de casa habitación, luz, combustible, alimentación u otras prestaciones de especies o servicios.

Respecto de la jornada de trabajo, el Código del Trabajo señala para las trabajadoras de casa particular que “cuando vivan en la casa del empleador no están sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas” (Ibíd., 51).

Respecto de los descansos, las trabajadoras que vivan en la casa de su empleador tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios a petición de la trabajadora, la que

tiene derecho, luego de su día de descanso, a reiniciar su trabajo al día siguiente. Además la trabajadora de casa particular tiene derecho a descanso los días domingo y festivos como cualquier trabajador y sólo en caso de fuerza mayor podrá trabajar domingo o festivos, con la respectiva compensación de esos días.

En relación con las vacaciones, para gozar del feriado legal, la trabajadora deberá cumplir con el requisito mínimo de un año de servicio para su empleador. Al cumplir este requisito, la trabajadora tiene derecho al descanso mínimo de 15 días, a los que se suman los días sábados, domingos y festivos que estén comprendidos en ese período. Toda trabajadora con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados.

La remuneración de la trabajadora de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero en efectivo, los alimentos y la habitación cuando se trabaja puertas adentro. Considerando lo anterior, la remuneración mínima de la trabajadora será el equivalente al 75% del sueldo mínimo legal.

En caso de enfermedad de la trabajadora de casa particular, el empleador debe dar aviso a los organismos de seguridad respectivos (FONASA, ISAPRE) y está obligado a conservar el puesto de trabajo sin derecho a remuneración por ocho días si la trabajadora tiene menos de seis meses de servicio; 15 días si tiene más de 6 meses y menos de 1 año y por 30 días, si la trabajadora tiene más de 1 año de servicio. Estos días de reposo deben ser pagados por FONASA o la ISAPRE correspondiente, de ahí la importancia de la afiliación y la cotización (SERNAM 2005).

En relación con el fuero maternal es posible señalar que según la Ley N° 19.591 publicada en el Diario Oficial de 9/11/98, las trabajadoras de casa

particular gozan de fuero maternal, beneficio de protección para la mujer trabajadora que espera un hijo/a, para cuidar la salud de la madre trabajadora y del hijo/a. Durante el tiempo que cubre el fuero maternal, el empleador no puede despedir a la trabajadora.

Respecto de las cotizaciones (INP, 2005), la trabajadora debe obtener un talonario de trabajador de casa particular en alguna sucursal del INP presentando el contrato de trabajo y la cédula de identidad, además del certificado o libreta de afiliación de AFP (para afiliados a este sistema). El cálculo de las cotizaciones debe hacerse sobre la renta convenida entre la trabajadora y el empleador, la que está formalizada en el contrato de trabajo. Cabe señalar que las prestaciones de casa habitación y alimentación no serán imponibles para efectos previsionales. Las trabajadoras de casa particular pertenecientes al nuevo sistema efectuarán sus cotizaciones en la AFP en la cual se encuentre afiliada. El porcentaje a enterar es variable y depende de cada AFP.

Las trabajadoras de casa particular pertenecientes al régimen antiguo deben afiliarse a alguna AFP, a objeto de cotizar por parte del empleador, el 4,11% correspondiente al aporte al Fondo de Indemnización; las afiliadas al nuevo sistema efectúan este beneficio en la misma AFP en la que están afiliadas.

En relación con la asignación familiar es importante señalar que si la trabajadora de casa particular contratada tiene hijos que le dan derecho a este beneficio, deberá solicitarlo presentando en una sucursal del INP el certificado de nacimiento del/a hijo/a, entregado por el registro civil para tal efecto. Posteriormente debe presentarlo al empleador para que proceda a su pago y su correspondiente compensación. El empleador debe cancelar dicho beneficio una vez al mes, junto con las remuneraciones, previo reconocimiento formal de la carga y autorización del INP.

Respecto a los derechos previsionales que tienen las trabajadoras de casa particular, se pueden mencionar:

- Jubilación o pensión de vejez para las trabajadoras de más de 60 años y que tengan 520 semanas de imposiciones.
- Pensión de invalidez para las trabajadoras que pierden la capacidad de trabajar a causa de una enfermedad.
- Pensión de sobrevivencia cuando la trabajadora fallece, la recibe el esposo si es inválido y los hijos solteros hasta los 15 años y hasta los 18 años si son estudiantes.
- Subsidio de cesantía, dinero que recibe la trabajadora que ha sido despedida sin motivo. Lo financia el Estado y el requisito es tener 12 meses continuos de imposiciones.

En relación con la indemnización por término de contrato de trabajo, cabe mencionar que cualquiera sea la causa del término del contrato, la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a 15 días de sueldo imponible por cada año trabajado con un tope de 11 años.

En caso de que el empleador falleciera el contrato seguirá con los parientes que hayan vivido en casa y que continúen viviendo en ella después de su muerte, quienes son solidariamente responsables del contrato, por tanto, se puede acudir a cualquiera de ellos por lo que se le adeude a la trabajadora.

Finalmente, el término de la relación laboral puede suceder por renuncia voluntaria de la trabajadora -la trabajadora debe dar aviso con 30 días de anticipación- o despido -la trabajadora puede ser despedida sin que exista causal legal para hacerlo. El empleador debe dar aviso de despido con 30 días de anticipación, de lo contrario, deberá pagar a la trabajadora el equivalente a 30 días de trabajo.

## **TERCERA PARTE**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

## **CAPITULO VII**

### **Perfil socioeconómico de las trabajadoras**

A partir de la aplicación de la encuesta, tendiente a la recolección de información necesaria para la presente investigación, es posible definir el perfil social y económico de las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro (**t.c.p.** en adelante) consideradas en este estudio, como también es posible realizar afirmaciones respecto de las características y al contexto en el que se desenvuelven dichas mujeres.

El estudio del perfil de las t.c.p. puertas adentro, proporciona una caracterización del grupo de personas que conforman una determinada cohorte generacional que por diferentes circunstancias, coincide en un momento dado en una institución educacional y en un momento académico específico, como son la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) y la nivelación de estudios ya sea en la enseñanza básica, media o la capacitación en diferentes áreas.

El perfil que se presenta a continuación, entrega al lector/a una visión sintética de las personas que participaron del estudio, a través de diferentes variables en relación con las características sociales y económicas -elegidas para tal efecto- lo que permitirá conocer en detalle su edad, comuna de trabajo, estado civil, lugar de procedencia, acceso al trabajo, motivo de acceso al empleo, número de hijos, cuidado de los hijos, antecedentes respecto del su situación escolar, sistema de salud, previsión, INP, patrón transgeneracional de trabajo doméstico asalariado (antecedentes familiares), edad de comienzo en este tipo de oficio, antigüedad laboral, existencia de contrato y nivel de ingresos.

**Tabla N° 1: Edad de las trabajadoras**

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 23 a 26 años	5	12.8
De 27 a 30 años	4	10.3
De 31 a 34 años	6	15.4
De 35 a 38 años	5	12.8
De 39 a 42 años	8	20.5
De 43 a 46 años	4	10.3
De 47 a 50 años	3	7.7
De 51 a 54 años	2	5.1
De 55 a 58 años	0	0
De 59 a 62 años	1	2.6
De 63 a 64 años	1	2.6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo con la Tabla N° 1, es posible establecer que las edades de las trabajadoras fluctúan entre los 23 y los 64 años de edad. En este sentido, es importante destacar que en el grupo comprendido entre los 39 y 42 años de edad hay 8 mujeres, siendo el grupo que concentra mayor cantidad. Al respecto, es importante acotar que la edad que más se repite entre las trabajadoras, vale decir la moda, corresponde a los 41 años de edad.

Además, es posible mencionar que de un total de 39 mujeres encuestadas, 32 de ellas se ubican entre los 23 y 46 años de edad, en contraposición al rango de mayor edad (63-64 años de edad) que sólo está representado por una mujer.

En relación con los resultados obtenidos, es posible destacar que el grupo etareo que participa en la investigación es bastante amplio, lo que permite inferir que este empleo sería transversal a los grupos generacionales, es decir, abarca mujeres jóvenes, adultas y algunas cercanas a la 3° edad. Asimismo, se puede apreciar que las t.c.p. puertas adentro son en su

mayoría mujeres jóvenes, en edad fértil si se analiza desde el punto de vista de las estadísticas.

**Tabla N° 2: Comuna de trabajo**

<b>Comuna de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Las Condes	15	38.5
Vitacura	12	30.8
Providencia	3	7.7
La Reina	2	5.1
Peñalolen	3	7.7
Colina	1	2.6
Curacavi	1	2.6
La Florida	1	2.6
Huechuraba	1	2.6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

\*Fuente: Investigación directa

A través de los datos entregados por la Tabla N° 2, correspondiente a la comuna en que las mujeres desempeñan su labor, es posible observar que más de la mitad de las mujeres encuestadas trabaja en comunas ubicadas en el sector Oriente de la Región Metropolitana, concentrándose en las comunas de Las Condes y Vitacura, representado por 27 mujeres de un total de 39 trabajadoras. Cabe recordar que, como se trata de t.c.p. puertas adentro, debido a las características del empleo, las mujeres además residen en los hogares en los cuales desempeñan su labor.

**Tabla N° 3: Estado civil de las trabajadoras**

<b>Estado civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltera	30	76.9
Casada	2	5.1
Separada	6	15.4
Viuda	1	2.6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>

\*Fuente: Investigación directa



A través de la Tabla N° 3, que representa el estado civil de las trabajadoras, es factible indicar que gran parte de las mujeres encuestadas es soltera, representado por 30 mujeres, en contraposición a las mujeres casadas, representadas sólo por 2 mujeres. Sin embargo, si se consideran las casadas actualmente junto con las que alguna vez lo estuvieron, la cantidad aumenta a 9 mujeres.

Al respecto, si se considera que más de la mitad de las mujeres que participaron del estudio son solteras, cabe plantear que surge la interrogante de si dichas mujeres son solteras y por esa razón optan por este tipo de empleo o si son solteras producto de éste.

Al analizar este dato, con relación a los resultados del Censo 2002, el porcentaje de casados en el territorio nacional suma el 46,2%, seguido por un 34,6% de solteros (INE 2003). Esta situación se contradice con los resultados de la investigación, los que señalan que un tercio de las mujeres encuestadas son solteras (76.9% del total) en contraposición con las casadas (5.1%).

Si bien las estadísticas nacionales presentan como tendencia la categoría "casados", la realidad de estas mujeres presenta lo contrario; al término de una vida, las mujeres t. c. p. puertas adentro se conservan, en su mayoría, solteras y sin hijos. Como señalaran Espinoza y Canteros (2001), mientras las mujeres están solteras, trabajarían preferentemente como asesoras del hogar, situación que se condice con los resultados del presente estudio.

**Tabla N° 4: Lugar de procedencia de las trabajadoras**

<b>Procedencia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
I a IV región	2	5.1
V a VIII región	17	43.6
IX a XII región	16	41.0
Región Metropolitana	2	5.1
Fuera del país	2	5.1
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

En relación con el lugar de procedencia de las trabajadoras encuestadas, es posible mencionar que gran parte de ellas proviene de las regiones comprendidas entre la V y VIII, representado por 17 mujeres, seguido por el rango que comprende desde la IX a la XII región, que concentra un total de 16 mujeres. Opuesto a esta situación, se observa que tanto para el tramo comprendido entre la I y IV región, como para la Región Metropolitana, proceden sólo 2 mujeres de cada rango. De igual modo, cabe destacar que también existen trabajadoras de casa particular que provienen de Perú, representando por 2 mujeres.

A partir de los datos expuestos, es posible señalar que la mayoría de las encuestadas proviene de las regiones comprendidas en el centro-sur de Chile, que en total suman 33.

**Tabla N° 5: Medio de acceso al empleo**

<b>Acceso al empleo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contacto personal	31	79.5
Agencia	5	12.8
Aviso en el diario	2	5.1
Otro	1	2.6
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo a los datos entregados en la Tabla N° 5, es posible destacar que frente al ítem *Medio de acceso al empleo*, 31 mujeres –de un total de 39 encuestadas- accedió a su actual trabajo a través de un contacto personal, establecido específicamente con algún familiar directo que desarrolla alguna actividad en la Región Metropolitana. A su vez, el resto de las trabajadoras accedió al empleo vía agencia, aviso en el diario u otra vía, lo que corresponde a 8 mujeres.

Esta situación concuerda con Espinoza y Canteros (2001), quienes manifiestan en relación del ingreso de los pobres al mercado laboral, que el escenario laboral debe entenderse como un entramado de contactos que establecerían rutas posibles entre un individuo y las oportunidades laborales disponibles; en este sentido, la entrada de este segmento de la población al mercado del trabajo dependería fundamentalmente de los contactos personales que poseen con amigos o familiares directos, como es el caso de las trabajadoras de casa particular puertas adentro que participaron del estudio y que desempeñan su labor en la región Metropolitana de Santiago.

**Tabla N° 6: Motivo de acceso al empleo**

<b>Motivo de acceso</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Necesidad económica	28	71.8
Única opción de trabajo	4	10.3
Logro de metas personales	4	10.3
Irse de la casa	1	2.6
Otro	2	5.1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>

\*Fuente: Investigación directa

En función de los resultados que ofrece la Tabla N° 6, es posible señalar que de un total de 39 mujeres t.c.p. puertas adentro, 28 de ellas respondieron

que accedieron a este empleo por necesidades económicas. Otros motivos por los cuales las mujeres ingresan a este tipo de empleo son: “única opción de trabajo”, lo que corresponde a 4 mujeres; “logro de metas personales”, reflejado por 4 mujeres; “irse de la casa”, expresado por 1 mujer y finalmente “otras razones”, manifestado por 2 mujeres.

En función de lo anterior, es factible desprender que más de la mitad de las encuestadas (71%) recurre a este tipo de empleo por necesidades económicas. Como lo señalaran Todaro y Gálvez (1993), las trabajadoras de casa particular a menudo identifican la pobreza o la necesidad económica, así como la falta de preparación para otras ocupaciones, como las causas principales para desempeñarse en este tipo de oficio. De la misma manera, quienes permanecen en el servicio doméstico asalariado o quienes lo ejercen en edades más maduras, tienen menos años de estudio que las más jóvenes o que aquellas que recién ingresan a este tipo de trabajo.

**Tabla N° 7: Cantidad de hijos/as**

<b>Cantidad de hijos/as</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	9	23.1
2	2	5.1
3	2	5.1
4	3	7.7
No tiene	23	59.0
Total	39	100.0

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo a los datos proporcionados por la Tabla N° 7, es posible indicar que más de la mitad de las mujeres que participaron del estudio no tiene hijos / as, representado por 23 mujeres; seguido por 9 mujeres que tienen cada una 1 hijo/a; 2 mujeres tienen 2 hijos / as; 2 mujeres tienen 3 hijos / as y 3 mujeres tienen 4 hijos / as. En síntesis, las mujeres que no tiene hijos / as alcanzan a 23, mientras que las que sí los tienen suman 16.

**Tabla N° 8: Cuidado de los hijos / as**

<b>Cuidado de los hijos / as</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Abuelos / as	5	12.8
Hijos / as independientes	9	23.1
Otro	2	5.1
No tiene hijos / as	23	59.0
Total	39	100.0

\*Fuente: Investigación directa

En relación con los resultados obtenidos y expresados mediante la tabla expuesta, es necesario recordar que las mujeres que tienen hijos/as en total suman 16. De este total, 9 mujeres tiene hijos/as mayores e independientes, es decir, no deben entregar su cuidado a otras personas. Las restantes 7 mujeres deben encargarse de su cuidado a otras personas, cifra que se desglosa en 5 casos con abuelos/as y 2 casos con otras personas.

**Tabla N° 9: Sistema escolar**

<b>Sistema escolar</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Dentro del sistema escolar	26	66.7
Fuera del sistema escolar	13	33.3
Total	39	100.0

\*Fuente: Investigación directa

Como lo indica la Tabla N° 9, en relación con el sistema escolar, es posible observar que de un total de 39 mujeres encuestadas, 26 de ellas se encuentran dentro del sistema escolar, es decir, nivelando estudios de enseñanza básica o media. A su vez, 13 de ellas se encuentran fuera del sistema escolar, ya sea por la finalización de sus estudios o porque desertaron del sistema. Estas mujeres se encuentran en su mayoría realizando cursos de capacitación (computación, peluquería, cocina) al interior del Instituto Luisa Cardijn.

De esta situación, se evidencia que gran parte de las mujeres que acude al Instituto y se desempeña como t.c.p. puertas adentro, no ha finalizado la educación formal, situación que les dificultaría optar a empleos de mejor calificación.

Como lo señalara Guzmán (2002), cobra importancia la escolaridad que haya alcanzado cada persona -situación que se traduce en la calificación que posea para determinado trabajo-, en relación con la entrada y salida del mercado laboral. Desde la Dirección del Trabajo se plantea que, especialmente para el caso de las mujeres, el bajo nivel educacional repercute en el acceso al empleo. Así, la mala calidad de los empleos a los que pueden acceder son posibles explicaciones frente a los bajos niveles de incorporación al empleo. Como consecuencia de esta situación, se encuentran la baja capacitación o falta de preparación para otras ocupaciones, como causas principales para desempeñarse en este oficio siendo a la vez limitantes para el acceso a otro tipo de trabajo, lo que podría traducirse finalmente, junto a otros factores, en pobreza.

**Tabla Nº 10: Último curso aprobado por las trabajadoras**

<b>Ultimo curso aprobado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1° básico	2	5.1
2° básico	0	0
3° básico	0	0
4° básico	0	0
5° básico	1	2.6
6° básico	2	5.1
7° básico	2	5.1
8° básico	6	15.4
1° medio	4	10.3
2° medio	7	17.9
3° medio	5	12.8
4° medio	10	25.6
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo con la Tabla N° 10, es posible observar que de un total de 39 trabajadoras encuestadas, 32 de ellas han finalizado su enseñanza básica y sólo 7 de ellas no lo han hecho. Al mismo tiempo, sólo la cuarta parte de ellas, representada por 10 mujeres (25.6%), ha finalizado la enseñanza media.

De lo expuesto, es posible inferir que un alto porcentaje trabajadoras no ha completado su educación formal completa (74.7%), situación que les afectaría al momento de intentar conseguir empleos de mejor calificación.

**Tabla N° 11: Sistema de salud de las trabajadoras**

<b>Sistema de Salud</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
FONOSA	38	97.4
Tarjeta de gratuidad	0	0
Particular	1	2.6
Isapre	0	0
No tiene	0	0
Otro	0	0
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

Respecto del sistema de salud, la Tabla N° 11 arroja que 38 mujeres -de un total de 39- se adscriben al sistema de salud público (FONASA) y sólo 1 mujer se atiende de manera particular. Es importante destacar que el 100% de las mujeres que participó del estudio tiene acceso a la salud.

En este sentido, cobran importancia los avances que se han observado desde el Gobierno hacia las mujeres en el ámbito laboral, como por ejemplo, las adecuaciones administrativas para que más mujeres trabajadoras tengan acceso a la salud.

**Tabla 12: Sistema Previsional de las trabajadoras**

<b>Previsión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
AFP	5	12.82
AFP e INP	32	82.05
No cotiza	1	2.56
Otro (jubilación)	1	2.56
Total	39	100.0

\*Fuente: Investigación Directa

De los antecedentes entregados por la tabla N° 12, se presenta la siguiente clasificación respecto del sistema previsional:

- 5 mujeres (del total) cotizan sólo en alguna AFP
- 1 mujer no cotiza
- 1 mujer manifiesta ser jubilada
- 32 mujeres del total de encuestadas cotizan tanto en alguna AFP, como en el INP.

En relación con los resultados, es importante recalcar que un número importante de mujeres cotiza en ambos sectores (público y privado), debido a que existe un beneficio para las trabajadoras que consiste en el 4,11% de su remuneración denominado “Indemnización a todo evento” que los empleadores deben depositar sólo en una entidad privada (AFP); la mayor adherencia al sector público se observa entre las mujeres mayores que llevan desempeñando hace muchos años este oficio, situación que las hace confiar sus ahorros previsionales en el sector público y recibir el mencionado beneficio (Indemnización a todo evento) a través del sector privado.



**Tabla N° 13a: Patrón Transgeneracional de trabajo doméstico asalariado**

<b>Patrón Transgeneracional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Abuela/o	0	0
Madre/padre	3	7.7
Hija/o	1	2.6
Otras/os personas	23	59.0
No existen antecedentes familiares	12	30.8
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo a los antecedentes entregados por la Tabla N°13a, es posible establecer lo siguiente: 27 de un total de 39 mujeres encuestadas, presenta el patrón señalado al interior de sus familias, lo que corresponde a un 69.2%, mientras que 12 mujeres no presentan tal criterio.

Del porcentaje de trabajadoras que presentan el patrón, se observa que para 4 casos, el patrón se manifiesta mediante la madre (3) y la hija (1). Es importante señalar además que para la mayoría de las encuestadas, el patrón se presenta para otros familiares (fuera de los/as abuelos/as, madre/padre, hijos/as), lo que equivales a 23 trabajadoras (Tabla N° 13b). De esta manera, es posible concluir que el patrón transgeneracional de trabajo doméstico asalariado se da entra la mayoría de las encuestadas.

**Tabla N° 13b: Patrón Transgeneracional de trabajo doméstico asalariado**

<b>Otra persona (Tabla N° 13 a)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hermana	18	46.2
Prima	3	7.7
Tía	2	5.1
No existen antecedentes familiares	12	30.8
Presentan patrón en madre o hija (criterio Tabla 13 <sup>a</sup> )	4	10.3
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

Siguiendo con el análisis del patrón transgeneracional de trabajo doméstico asalariado, es importante observar cómo se manifiesta este patrón en las familias de las trabajadoras encuestadas, especialmente entre las mujeres. En este sentido, al consultar a las trabajadoras por cuál de las integrantes de la familia se ha desempeñado o se desempeña como trabajadora de casa particular (fuera de la madre o padre, abuelos/as y/o hijo/as representado en el gráfico N° 13a), es posible observar que las hermanas de casi la mitad de las trabajadoras, es decir 19 mujeres, se dedican a la misma actividad, seguido por las primas representado por 3 mujeres y por las tías en un menor número, lo que equivale a 2 mujeres. De esta situación, se infiere, en conjunto con la Tabla N° 13a, que esta actividad es eminentemente femenina, a la que se puede acceder en circunstancias de necesidades económicas y de baja escolaridad.

**Tabla N° 14: Edad de comienzo en la actividad**

<b>Edad de comienzo t.c.p</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Antes de los 15 años de edad	7	17.9
Entre los 16 y 19 años de edad	18	46.2
Entre los 20 y 23 años de edad	9	23.1
De 24 años de edad a más	5	12.8
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

A partir de los datos entregados por la Tabla N° 14, se puede establecer que de un total de 39 encuestadas, 18 de ellas comenzaron a trabajar en este oficio entre los 16 y 19 años de edad. A su vez, 9 mujeres comienzan a trabajar entre los 20 y 23 años. Por su parte, 7 de las encuestadas comienzan a trabajar antes de los 15 años.

Al observar los resultados, es importante destacar que más de la mitad de las encuestadas -25 mujeres- comienzan a desempeñarse como t.c.p. puertas

adentro antes de los 19 años de edad y sólo 5 de ellas comienzan en esta actividad después de los 24 años de edad.

A raíz de esta situación, es factible inferir que la mayoría de las mujeres encuestadas comienza en la actividad a muy temprana edad, en su mayoría como en respuesta a las necesidades económicas sentidas. Se constatará en los resultados descritos anteriormente, como lo señalaran Espinoza y Canteros (2001); que las mujeres se incorporarían al mundo laboral a partir de los 12 años de edad, especialmente por necesidades económicas de su familia o porque deben suplir los gastos que implica la maternidad. Al mismo tiempo, Guzmán (2002) señala que algunos espacios laborales concentran la presencia de mujeres, y cuando ingresan al mercado laboral a edades tempranas, (15-19 años), lo hacen sobre todo como empleada de casa particular.

**Tabla N° 15: Antigüedad laboral**

<b>Antigüedad laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 1 año	5	12.8
Entre 1 año y 1 año 11 meses	4	10.3
Entre 2 años y 4 años 11 meses	10	25.6
Más de 5 años	20	51.3
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

De acuerdo a la Tabla N° 15, relativo a la antigüedad laboral, es posible constatar que del total de la muestra considerada para esta etapa del estudio, gran parte de las mujeres ha permanecido en su actual empleo por más de 5 años, número que equivale a 20 mujeres, seguido por aquellas que tienen una antigüedad laboral que se encuentra en el rango comprendido entre los 2 años y los 4 años 11 meses que en total suman 10. Por último, se encuentran en menor medida las mujeres que se ubican en la categoría menor al año 11 meses, representado por 9 mujeres.

En relación con lo expuesto, es posible destacar que 20 de las mujeres encuestadas ha permanecido más de 5 años en su último empleo, lo que permitiría inferir que este tipo de oficio en alguna medida les otorga a dichas mujeres cierta estabilidad laboral. Otro aspecto a considerar es que, como se trata de mujeres que en su mayoría proviene de alguna provincia del centro-sur de nuestro país, probablemente este empleo les permite en último caso, contar con un techo donde dormir además del trabajo que desarrollan.

**Tabla N° 16: Existencia de contrato**

<b>Existencia contrato de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Con contrato	37	94.9
Sin contrato	2	5.1
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

En función de la Tabla N° 16, relativa a la existencia de contrato de trabajo, es importante destacar que casi la totalidad de las mujeres efectivamente posee contrato de trabajo, lo que se observa en un total de 37 mujeres. En contraposición, 2 de ellas no poseen contrato.

A partir de esta situación, es posible concluir que en su mayoría, las mujeres trabajadoras de casa particular que forman el Instituto, tienen estabilidad en el actual empleo, lo que implica ciertos beneficios que debe tener todo trabajador/a. Pese a ello, a las t.c.p no les *aplican* horarios, fuero maternal, pago de horas extras, es decir, a pesar de la existencia de contrato sus condiciones son muy limitadas.

Esta situación se condice con lo expresado por la Dirección del Trabajo, que señala que el empleo femenino se lleva a cabo en condiciones de contratación que excluyen o limitan la protección legal.

**Tabla N° 17: Nivel de ingresos**

<b>Ingresos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Entre \$90.000 y \$115.000.-	1	2.6
Entre \$115.001 y \$150.000.-	4	10.3
Entre \$150.001 y \$250.000.-	32	82.1
Más de \$250.000.-	2	5.1
Total	39	100

\*Fuente: Investigación directa

Finalmente, la Tabla N° 17, relativo a los ingresos de las trabajadoras, demuestra que un total de 32 mujeres recibe un ingreso que se encuentra entre los \$150.001 y \$250.000, lo que representa más de la mitad de la muestra considerada. En contraposición, se observa que 1 mujer tiene un ingreso que se encuentra entre \$90.001 y \$115.000 y 2 mujeres que reciben un ingreso por el trabajo realizado mayor a \$250.000.

En relación con lo anterior, es posible mencionar que desde el punto de vista del nivel de ingreso de las trabajadoras, esta situación es favorable para las mujeres si se considera que el sueldo base de una trabajadora de casa particular corresponde al 75% del ingreso mínimo, es decir aproximadamente \$90.000. En este sentido, es necesario destacar que en algunos casos, las mujeres recibirían hasta 3 veces más de los que la ley obliga a los empleadores a pagar por este tipo de servicios.

En síntesis, a partir de los antecedentes expuestos, es posible establecer que el perfil de las t.c.p. puertas adentro que desempeñan su labor en la Región Metropolitana y que se encuentran estudiando y/o capacitándose en Instituto Luisa Cardijn perteneciente a la ANECAP, corresponde a las siguientes características:

- El rango de edad que predomina es entre 39 y 42 años de edad,
- Trabaja principalmente en la comuna de Las Condes

- Su estado civil es soltera, sin hijos,
- Proviene de alguna región comprendida entre la V y la VIII
- Accedió a su actual empleo vía contacto personal -específicamente de algún familiar - y su principal motivo fueron las necesidades económicas
- Está dentro del sistema escolar y terminó la enseñanza básica
- Su sistema de salud es FONASA y su previsión está representada por las AFP y el INP al mismo tiempo
- Presenta antecedentes familiares de trabajo doméstico asalariado, representado en su mayoría por sus hermanas
- Comenzó a trabajar entre los 16 y los 19 años de edad.
- Lleva más de cinco años trabajando en su último empleo, se encuentra con contrato de trabajo y su nivel de ingreso se encuentra entre \$150.001 y \$250.000.

Sobre la base de los datos resultantes del perfil socioeconómico, es posible concluir fundamentalmente, que la labor de las trabajadoras de casa particular puertas adentro es una carrera eminentemente femenina. Como se muestra en los antecedentes bibliográficos de este oficio, el origen común de éste, sea cual fuere la época en que se realiza, dice relación con necesidades económicas de mujeres que tienen bajos niveles educacionales y que no encuentran otra alternativa en el mercado laboral.

Desde todas las regiones del país, principalmente del centro-sur del país, emigran mujeres jóvenes, quienes lo hacen en busca de mejorar su situación y la de sus familias. En este sentido, las trabajadoras acceden a este tipo de empleo y aceptan la precariedad del mismo a cambio de cierta estabilidad y algunos beneficios, propios de la labor.

No obstante lo anterior, las mujeres que participaron del estudio y que se enfrentan a esta situación de doble soledad –cabe recordar que sus familias

están fuera de Santiago y que trabajan también de manera individual- tienen y la posibilidad de revertir su situación terminando la educación formal y/o capacitándose en una actividad que les permita acceder a empleos de mejor calificación en el futuro.

Si bien gran parte de las encuestadas tiene contrato, lo que se traduce en acceso a los sistemas de salud y previsional, el desafío es buscar la manera de fiscalizar los empleos que constituyen el área de servicios, conformado en su mayoría por mujeres y que, por las características en las que se desarrollan, son de difícil acceso en relación con algunos aspectos legales, como son el cumplimiento de horario y los descansos.

## CAPÍTULO VIII

### **Mecanismos de relación establecidos por las trabajadoras con las personas significativas para ellas**

La presente reflexión se efectúa mediante el análisis de contenido de las entrevistas realizadas a las 31 t.c.p. puertas adentro que se encontraban al momento de efectuar el estudio insertas en el Instituto Luisa Cardijn y que no participarían del Grupo Focal.

Mediante la entrevista se indagó respecto a las relaciones establecidas por las trabajadoras con su entorno, deteniéndose la reflexión en aquellas personas relevadas como significativas por éstas, procediéndose al análisis de los mecanismos utilizados para comunicarse con estas personas, considerando el escaso tiempo para establecer vínculos fuera del lugar de trabajo, debido a las características propias del tipo de empleo desarrollado; además de las actividades educacionales efectuadas en sus tiempos libres. Por lo mismo es objeto de análisis la visión que las trabajadoras tienen del estilo de relación que logran entablar con estas personas, dadas las condiciones en las cuales logran establecer vínculos afectivos.

#### **Respecto a las personas significativas**

En relación con el objetivo específico relativo a la identificación de aquellas personas relevadas por las trabajadoras, es importante aclarar que el orden en que aparecen las personas significativas para ellas, obedece a la prioridad que las mismas establecieron durante la conversación.

A través de la revisión de los resultados arrojados con motivo de la aplicación de las entrevistas, es posible destacar que de acuerdo a las respuestas otorgadas por las participantes del estudio, las **personas significativas** en



sus vidas son en una primera instancia **la familia** (propia), fundamentalmente los padres de las trabajadoras, los hermanos/os, como lo señalan algunas de ellas:

*“lo principal es mi familia, siempre ha sido mi familia...siempre mi familia, primero, segundo, tercero, donde sea mi familia y lo que es trabajo es trabajo y nada más”*

(Entrevistada 27)

*“bueno mis papás, hermanos, sobrinos, lo mas importante mis papás....son mi centro, o sea yo no trabajo tranquila, no hago na' sin pensar en que si comen, si están bien, si no están bien...”* (Entrevistada 13)

Al mismo tiempo, para aquellas mujeres que han tenido la oportunidad de constituir una familia propia, **los/as hijos/as** pasan a ser lo más importante, a pesar que parte importante de la crianza de los mismos ha estado en manos de otras personas y con una supervisión lejana por parte de la propia madre. Sin embargo, esto ya no se constituye como una dificultad, debido a que gran parte de ellos son jóvenes y/o adultos independientes.

*“en primer lugar mis hijos, mi familia, mi madre, mis hermanos... y en el colegio, bueno, las compañeras y profesores por su puesto”* (Entrevistada 25)

*“ mis hijos, mi familia, mis nietos...n mis hijos, mmm, son mis hijos y son muy importantes, son como lo más importante para mí, sí...”* (Entrevistada 14)

*“¿En mi vida?...mi pareja y mi hijo, mi pareja, mi hijo, mi mamá y mi papá”*

(Entrevistada 28)

Del mismo modo, en segundo lugar son relevadas las **amistades**, que establecen estas mujeres, específicamente con otras trabajadoras de casa particular que acuden al Instituto a estudiar y/o capacitarse al igual que ellas.

*“Mi familia, mis patrones y yo creo que además mis amistades. Mi familia es súper importante porque ellos me dieron la vida, educación, y el trabajo por el hecho de que ahí yo recibo dinero, y las amistades también”* (Entrevistada 18)

*“A parte de mi hermana que vive acá y trabaja en el mismo rubro, eh, mi hermana, mi prima y algunas compañeras de curso y amigas también que tengo amigas, soy de bien pocas amigas, me gusta la vida social, me gusta compartir con personas, pero mis amistades, mis amigas las selecciono bien, como buscar una aguja en un pajar (risas...)”*(Entrevistada 23)

En relación con las citas seleccionadas es posible inferir que son los familiares (padres fundamentalmente) las personas más significativas en sus vidas, manifestando una preocupación constante hacia ellos / as debido al distanciamiento, especialmente en relación con la salud o con la situación económica en la que éstos se pueden encontrar, y que eventualmente se pueden desconocer producto de la distancia que los separa, lo que responde a las características propias del empleo, el cual dificulta el contacto personal y continuo con los/as mismos (llegando a contactarse sólo una o dos veces al año). Cabe recordar que la mayoría de las mujeres proviene de regiones del centro-sur de nuestro país, por lo que las separan de sus familias una distancia considerable, situación que influye en la relación establecida con los integrantes de ésta.

En tercer lugar, se observa que las entrevistadas determinan como significativa a la **familia para la cual trabajan**, vinculándose de manera afectiva con las personas que las acogen en sus hogares, refiriéndose básicamente a los niños / as y a la señora de la casa (empleadora).

*“mi familia, mis patrones y ... mis amistades”* (Entrevistada 18)

*“mis padres,... mi familia... mi empleadora también es importante, si ella no estuviera, no sé, siento que ella es una persona importante”* (Entrevistada 19)

Por otro lado, en virtud de los datos obtenidos y en función de los antecedentes bibliográficos recopilados, es posible destacar que cobra real importancia la relación que las trabajadoras establecen con sus

empleadores, especialmente, como lo plantean Gálvez y Todaro, (1987), con la dueña de casa. De este modo, cuando se plantea a las mujeres **evaluar la relación que establecen con la familia para la cual trabajan**, ellas manifiestan que la relación es en general buena:

*“es como mi casa... porque yo hace doce años que trabajo con ellos” (Entrevistada 1)*

*“súper buena... son excelentes... son muy concientes... me apoyan mucho en la parte de los estudios... son muy, muy considerados en todo” (Entrevistada 8)*

*“yo diría que bastante comunicativa... como bastante familiar en el fondo, porque tengo buena relación con los papás y con los niños” (Entrevistada 22)*

*“buena, tranquila...me tengo que dedicar...a las niñitas...me llevo súper bien...son respetuosas...” (Entrevistada 31)*

Sin embargo, otras manifiestan que existen diferencias; si bien califican la situación como una relación estable, aparecen aspectos referentes al lazo que se establece entre empleador-empleada, es decir, límites y/o distancias entre la familia y la trabajadora que incluso se relacionan con la explotación:

*“tranquila, sí, bien, no hay problema... con ellos no me llevo mal ni nada, pero cada uno en su lugar” (Entrevistada 14)*

*“mmm, con ella... ella es muy jodía, es que todos lo días sale con algo nuevo... y eso como que te hincha y te explota y toda la cuestión” (Entrevistada 20)*

*“bien, pero es una relación... de trabajadora a patrón, po’... ellos viven su mundo y nosotros el de nosotros” (Entrevistada 21)*

En este sentido, adquiere relevancia lo señalado por Todaro (1987) en cuanto la existencia de códigos y normas de convivencia referidas no sólo al trabajo, sino a la actitud que la trabajadora debe adoptar en la casa. Similar es lo que plantea Guzmán (2002) respecto a la relación que se establecería entre la trabajadora y la familia empleadora, la cual se tiñe como cercana en

lo afectivo (como lo plantean algunas trabajadoras), pero al mismo tiempo se establecen límites claros en lo formal (relativo al trabajo).

Lo anterior se manifiesta claramente cuando una de las mujeres plantea que vive *“cada uno en su lugar”* o la otra que manifiesta que *“los patrones viven en su mundo y ellas en otro”*, lo que habla de alguna u otra forma de que la razón por la cual la trabajadora está en determinado hogar es específicamente en relación al ámbito laboral y no personal, el cual en algunos casos logra desarrollarse mayormente, llevando a complejizar la relación laboral al efectuarse en un ambiente de relaciones más cercanas y afectivas que dificultan el establecimiento de límites, que generalmente perjudica principalmente a la trabajadora. Al respecto es posible inferir que, si bien algunas trabajadoras plantean que se sienten *“como en su casa”*, es decir, viven allí, conviven con la familia, pero finalmente no pertenecen a ella; lo que se desprende de las posiciones diferenciadas al interior del hogar – como en la estructura societal en general – donde empleadores y trabajadoras se desenvuelven distintamente de acuerdo al rol que les compete al interior del hogar.

Por otro lado, es posible observar que las trabajadoras se *encariñan* con la familia, especialmente con los niños/as. Esta situación cobra importancia en tanto la mayoría de éstas no tiene hijos, lo que las lleva a establecer, gran parte de las veces, una relación estrecha con los hijos de sus empleadores. Se infiere de esta situación, que al no conformar, muchas de ellas, su familia propia, en cierta forma logran en estos hogares ajenos participar activamente en la construcción de la familia, transformándose inclusive en las madres sustitutas de los hijos/as de la señora de la casa.

*“... mi jefa y su hija mayor, porque son muy simpáticas, todo lo consigo con ellas, cualquier problema ellas me lo solucionan y ellas como que les tengo más*

*confianza, son más...así mas abiertas hacia mi, les interesa lo que a mi me pasa....”*

(Entrevistada 11)

*“Eh, yo diría que bastante comunicativa...como bastante familiar en el fondo, porque tengo buena relación con los papás y con los niños”* (Entrevistada 22)

*“Eh súper buena, porque llevo casi tres años con ellos y son excelentes...porque son muy concientes por ejemplo me apoyan mucho en la parte de los estudios, en realidad buenísimas, súper cariñosos... son muy, muy considerados en todo, si yo les pido permiso para algo, cualquier cosa ellos están dispuestos”* (Entrevistada 8)

Sea o no una realidad lo que se plantea anteriormente, es posible observar a lo largo del proceso de la aplicación del instrumento que para muchas de las trabajadoras esta cercanía se vuelve en su contra al momento de tomar decisiones como por ejemplo, el abandono del empleo, debido a que los lazos con la familia se han fortalecido de tal manera que entorpece las decisiones y se ven condicionadas al ámbito emocional, lo que se complejiza aún más cuando hay niños/as pequeños. Este hecho haría que las trabajadoras depositen sus necesidades y expectativas en esta familia que las emplea, lo que les impediría llevar a cabo un desarrollo laboral autónomo y hacer respetar sus derechos como trabajadoras.

Siguiendo con el análisis, en relación a las personas consideradas como significativas por las trabajadoras, cabe relevar que producto de la aplicación de las entrevistas, se puede afirmar que para muchas de ellas, aquellos entornos en los que se desenvuelven cotidianamente –y quienes se desenvuelven en esos espacios –se vuelven importantes en sus vidas.

Ejemplo de ello es el Instituto, lugar donde logran establecer relaciones cercanas con quienes lo constituyen, debido al fácil y continuo acceso que tienen a éste, donde compañeras y **profesores** logran instituir relaciones que trascienden el ámbito formal, alcanzando a desarrollar un sentido de pertenencia y en cierta medida minimizar el desarraigo de sus propios

hogares, familias y amistades que han debido experimentar por el tipo de oficio que desempeñan.

*“mi familia, mis hermanas, mis cuñados y mis eh... sobrinos... después está acá ANECAP, eh la asociación, mis socias, si eso vendría siendo como el segundo lugar”* (Entrevistada 12)

*“Aparte de mi hermana que vive acá... mi prima y algunas compañeras de curso y amigas también”* (Entrevistada 23)

*“...mi papá...algunas amigas de aquí del colegio”* (Entrevistada 31)

Frente a esta situación, queda suponer que el Instituto se va transformando en un espacio querido y necesario para ellas, donde se les permite formar lazos que logran aplacar la lejanía que tienen con sus respectivas familias, tornándose en un lugar que las acoge y en cierta medida protege. Además, éste se vuelve un espacio al cual han optado libremente, donde por tanto, las relaciones se establecen del mismo modo, sin obligación alguna, sino sólo por afinidad y lazos que van construyendo al pasar del tiempo. Además las compañeras, al tratarse también de t.c.p. poseen similares características que ellas, lo que facilita la cohesión y el desarrollo del sentido de pertenencia e identidad, facilitando la toma de acuerdos cooperativos ante distintas circunstancias.

En último lugar, es posible observar que aquellas mujeres que se encuentran casadas y/o con **pareja** destacan la importancia de éstas, pero en un nivel menor, lo que se desprende de las escasas posibilidades de llevar una relación de pareja o matrimonio “normal”, de acuerdo a los patrones sociales y la concepción que se tiene de la relación de pareja, situación que se logra corroborar cuando posteriormente se les consulta acerca de aquellos ámbitos personales en los que consideran haberse postergado, siendo, sin lugar a dudas, el ámbito familiar el que sienten más pospuesto, lo que las

lleva a permanecer en una constante reflexión acerca de los logrados obtenidos en su vida y las condicionantes que han influido en estos.

*“mi familia, o sea mis hermanos, mi mamá, mi papá, mis hermanos y mi sobrino... y mi pololo” (Entrevistada 21)*

En síntesis, se puede manifestar que las personas que son significativas para ellas están básicamente marcadas e influenciadas por los lugares en que conviven y/o frecuentan, situación razonable para cualquier persona que se retrae en alguna manera del contexto más global. En este sentido, al margen de sus familias de origen, sus empleadores y sus compañeras de estudio se constituyen como los lazos más importantes que establecen las mujeres en la capital. Al respecto cabe mencionar que las relaciones que establecen se encuentran marcadas además por la naturaleza de éstas, es decir, con sus empleadores se infiere una relación de tipo formal, contractual o laboral –a pesar de que el componente afectivo siempre está presente –no así con sus compañeras y amigas, con quienes establecen una relación cercana donde toman relevancia los lazos afectivos y la cercanía física.

Cabe mencionar al lector/a que se observa en ellas, al momento de aplicar los distintos instrumentos, una cierta resistencia a hablar de las emociones y experiencias de vida, siendo más fácil indagar en aquellos aspectos concernientes a la profesión en sí misma o al ámbito académico.

### **De los mecanismos de relación**

Siguiendo con el análisis, es necesario recordar al lector un segundo objetivo específico, referido a los mecanismos utilizados por las trabajadoras de casa particular puertas adentro para establecer relaciones interpersonales con su entorno, es decir, las formas en que se relacionan las mujeres en función de

la periodicidad, el tipo y naturaleza de la relación, respecto a aquellas personas relevadas y/o con quienes se contactan habitualmente.

En primer lugar, es importante destacar que frente a las **relaciones** que establecen las mujeres es posible observar que son de diferentes tipos e intensidades. Por una parte, la relación que las mujeres tienen con sus familias de origen se caracterizan fundamentalmente por el distanciamiento y escaso contacto personal, situación que deriva principalmente de la lejanía física que experimentan como consecuencia del lugar en donde desarrollan su trabajo, esto dado que gran parte de ellas proviene de regiones ubicadas en el centro-sur de nuestro país, situación que dificulta la periodicidad del contacto con los integrantes de sus respectivas familias. No obstante lo anterior, el contacto con sus familiares, principalmente con sus padres, es continuo, pero no personal. Desde el punto de vista de las **formas de comunicación**, es factible señalar que el contacto vía telefónica se vuelve un medio imprescindible, permitiendo a las mujeres y a sus familias, perpetuar la relación a pesar de la distancia física, facilitando la fluidez de la comunicación.

Por otra parte, el contacto directo, especialmente con sus empleadores y con sus amigas y/o compañeras de Instituto, les permite lógicamente mantener una comunicación caracterizada por la fluidez y permanencia, lo que para muchas de ellas se convierte en lazos de mayor profundidad, pero que para otras no logra traspasar a relaciones lo suficientemente estables y de confianza, lo que se considera responde a la calidad y periodicidad del contacto, donde el lugar común que comparte es sólo aquel facilitado por el Instituto, donde las escasas horas a la semana que asisten es para la nivelación de estudios, careciendo de tiempo para reunirse fuera de los horarios establecidos, situación que se repite cuando tienen pareja. Sintetizando lo expuesto, estas mujeres mantienen en su mayoría una



relación de compañeras de curso, que se ve favorecida por el bajo número de estudiantes que conforman cada nivel (cuatro alumnas en promedio por curso). Demostración de lo anterior, son las siguientes citas:

*“Es que a las compañeras de acá las veo menos, o sea solamente el día que salgo, pero igual es como...entretenido el grupo, pero son unas pocas horas las que estamos juntas...”* (Entrevistada 21)

*“Mis compañeras....es que me llevo bien con ellas, no tengo problemas con ninguna de ellas y....me llevo bien con todas, además somos poquitas así que...”*  
(Entrevistada 20)

*“No, nos juntamos acá solamente cuando vengo a clases...”* (Entrevistada

Por otro lado, un caso específico es el de una trabajadora extranjera que utiliza el correo electrónico para comunicarse con sus familiares.

Respecto a la **frecuencia del contacto**, es posible observar que gran parte de las trabajadoras ve personalmente a su familia una o dos veces al año, situación que deja entrever que las más privilegiadas son aquellas que tienen sus familias de origen en Santiago, con quienes pueden contactarse en sus días libres, es decir, una vez a la semana, la que también se ve relativamente pospuesta al encontrarse ellas en calidad de estudiantes durante gran parte del año, utilizando el día Domingo para asistir a clases. Como es posible apreciar, esta dificultosa periodicidad del contacto personal que tienen con sus propias familias, requiere del medio telefónico como forma de mantener una relación familiar o lo más cercana posible. Las siguientes citas expresan lo señalado:

*“con mi mami hablo todos los días y con el resto de la familia una vez a la semana, cada dos semanas, depende...una vez al año voy a mi casa a verlos, para las vacaciones cuando la señora me da permiso...en la semana con las niñas de ANECAP y el fin de semana veo a mi pareja”* (Entrevistada 4)

*“una vez cada dos meses, una cosa así, a mis papás tres veces al año”* (Entrevistada 10)

*“... antes los veía todos los meses... después me puse a hacer el curso de cocina, así que ya viajo más distanciado... con los hijos telefónicamente todos los días, todas las noches... con las niñas del instituto nos vemos una vez a la semana”*

(Entrevistada 14)

Frente a la poca frecuencia del contacto con sus familias, se observa –como lo se señalara anteriormente- que la forma más usada, por las mujeres que se emplean puertas adentro, para comunicarse con sus padres, hermanos / as, hijos / as y otro tipo de parientes es mediante la vía telefónica, medio que se vuelve habitual y primordial en sus vidas. Esta forma de comunicación permite, a pesar de la lejanía, una interacción constante con las personas que ellas desean relacionarse, facilitándoles estar informadas de acontecimientos ocurridos al interior de sus familias.

Como puede apreciarse, de acuerdo a lo señalado por las propias trabajadoras, el contacto más continuo que mantienen es con sus compañeras del Instituto, a quienes ven al menos una o dos veces a la semana, y con las familias con las cuales trabajan, con quienes lógicamente tratan todos los días. Por esto la relación, como ya se indicara, se va haciendo más cercana y significativa, a pesar que sus familias son siempre la primera instancia relevada por ellas.

En relación con las familias para las cuales trabajan, es importante destacar, como lo plantea Guzmán (2002), que para muchas de estas mujeres, la familia para la cual trabajan se convierte en su única referencia afectiva y social, situación que se tornaría más crítica para aquellas que tienen un pasado marcado por carencias afectivas. No se indagó específicamente si estas mujeres tienen carencias afectivas, sin embargo, sólo es posible señalar que podría ser objeto de un futuro estudio.

En lo que respecta a los **espacios utilizados** por las trabajadoras para relacionarse con las personas antes mencionadas, es posible identificar claramente el espacio físico otorgado por el Instituto, debido a que es con sus compañeras con las que se contactan de manera más habitual, fuera del contexto laboral. De esta forma el Instituto y los espacios públicos otorgados por la capital, como son plazas, cafés, sectores de comida rápida, cines, etc. corresponden a los espacios más frecuentes por estas.

*“... con mis compañeras generalmente nos reunimos aquí (ANECAP).. a veces nos juntamos en el Mc Donald’s...nos vamos a un parque, generalmente al Mc Donald’s... es más cómodo”* (Entrevistada 19)

*“nos juntamos acá (ANECAP), salimos a comer, de repente salimos fuera, eh o vamos a la casa de alguna amiga, eh, de repente actividades acá en el colegio...”*

*“con mi pololo vamos a la discoteque, salimos a comer, eso...”* (Entrevistada 6)

*“...con las chiquillas de aquí en el instituto, plazas, cafés donde vamos a estudiar...”*  
(Entrevistada 31)

Respecto de la relación con sus familiares podemos establecer que éstas visitan a sus familiares en las casas de ellos, trasladándose principalmente a casa de sus padres, donde sus hermanos / as y/o otros familiares y amigos.

*“... una vez al año voy a mi casa a verlos... y aquí en la ANECAP”*

(Entrevistada 4)

*“... en mi casa ... o voy a sus casas... salimos a caminar, a la plaza, eh, a la casa de un hijo, después adonde el otro, sí, eh, juego con mis nietos... con las compañeras solamente aquí”* (Entrevistada 14)

A lo largo del estudio, es posible observar que este grupo específico de trabajadoras, que acude por lo menos una vez a la semana al Instituto, desarrolla actividades académicas y comparte con otras trabajadoras, cuenta con un tiempo limitado para desarrollar una vida social plena, debido al

escaso tiempo libre para desarrollar actividades complementarias, ya que se encuentran o trabajando o en clases, situación que prácticamente les impide, como se manifestara anteriormente, ampliar su contexto sociocultural y acceder a otro estilo de vida.

Respecto de relación que logran establecer las t.c.p. al interior del Instituto con sus compañeras, Gálvez y Todaro (1987) plantea que la comunicación que se establece entre las trabajadoras permitiría el intercambio de información y/o comparación relativa a sus respectivos empleos, lo que puede en cierta medida llevar a una mayor conciencia sobre la situación laboral que lleva cada una de ellas. Si bien tiene sentido lo que plantea la autora, las investigadoras observaron en terreno que las trabajadoras que acuden a la ANECAP, lo haría exclusivamente –en su mayoría- como beneficiarias, es decir, muy pocas de ellas pertenecen a la directiva y/o participan en actividades gremiales, por tanto, si bien plantean diferencias respecto de sus condiciones laborales individuales, sólo lo harían en tanto comentarios y conversaciones informales; sea por decisión propia o por imposición de sus empleadores, las trabajadoras en su mayoría no participan en actividades relativas a la organización propiamente tal, no observándose afiliación de las mismas al sindicato de trabajadoras de casa particular (SINTRACAP). No obstante lo anterior, se infiere que el horario en el que trabajan estas mujeres dificulta la participación en este tipo de actividades relacionadas principalmente con aspectos legales y los derechos que tienen las mujeres que se desempeñan en este oficio. En relación a esto, los límites difusos entre vida personal y laboral de las t.c.p. marcan los tiempos y los espacios de las mujeres: hay ciertas limitaciones en cuanto al tiempo que se manifiestan en rigideces de horario debido a la multiplicidad de tareas que deben desarrollar diariamente las trabajadoras y su correspondiente descanso.

Por último, en función de la **evaluación de la relación** que las mujeres establecen con las personas que relevan como importantes para sus vidas, es considerable destacar que gran parte de ellas define que mantiene una buena relación con su entorno. Respecto de sus familias de origen, es posible señalar que en general la relación es calificada como positiva, debido a que por la lejanía que existe con los integrantes de las mismas se hace difícil que se manifiesten roces propios de las relaciones interpersonales, contrariamente se hace más factible que las relaciones se tornen complejas con aquellas personas con las cuales tratan más continuamente, es decir, con la gente para la cual trabajan y con las personas del Instituto, específicamente compañeras.

*“con mi familia bien sí, bien, somos unidos a pesar de que nos vemos poco... con mis compañeras bien, somos reamigas y con mi pareja súper bien, el me comprende harto”* (Entrevistada 4)

*“nos llevamos súper bien, además nos vemos tan poco que no hay tiempos para peleas”* (Entrevistada 10)

*“ah, excelente, muy bien... muy buena relación con todas, no tengo ningún problema... con mi familia es una relación cercana pero... a través del teléfono”*  
(Entrevistada 19)

*“buena, buen, de harta comunicación, con mi hermana nos llevamos muy bien, con mis compañeras también, en ocasiones hay peleas, pero lo normal de toda relación”*  
(Entrevistada 23)

*“con mis amigas buena porque yo tengo buen carácter y nunca he tenido problemas, peleas, no, de repente podemos discutir algunas cosas porque no todas pensamos igual, tenemos diferente la opinión, pero bien...”* (Entrevistada 18)

*“bien, sí, muy bien, no tengo problemas gracias a Dios... (y con las niñas de aquí de la ANECAP?) también solamente por el curso no más, pero no somos así una amistad, no, sino que por saber algo más”* (Entrevistada 14)

*“ah, bien, igual tenemos nuestras diferencias, sobre todo con la señora que es mayor... con ella hay pro y contras, pero en general bien, igual nos ayudamos”*  
(Entrevistada 21)

En síntesis, cabe señalar que al identificar las formas y/o mecanismos de interacción en tanto la relación que las mujeres t.c.p. puertas adentro establecen con las personas significativas para ellas, resulta importante la manera en cómo relevan a sus familias en primera instancia -padres fundamentalmente- junto con sus hijos aquellas que son madres; con sus compañeras y profesores del instituto y finalmente, con su pareja (las que la tienen). Es importante recalcar que para el caso de la relación con sus familias, es posible destacar que el contacto telefónico se hace imprescindible, debido a la lejanía que experimentan con éstas.

En relación con los espacios utilizados por las trabajadoras, se identifica claramente el instituto, los espacios públicos que ofrece la capital y las casas de sus familiares, en la medida en que tienen la posibilidad de viajar a visitarlos.

### **Respecto a la autopercepción**

En lo concerniente a la **autopercepción** que tienen las mujeres trabajadoras puertas adentro respecto a los roles que ellas identifican como propios, que responde al tercer objetivo, es posible, de acuerdo a las respuestas entregadas por las entrevistadas, identificar que los roles reconocidos por éstas responden principalmente al ámbito laboral, donde prácticamente todas señalan en primer lugar su **rol de trabajadora**, lo que es coherente por el hecho de que éste es el ámbito más desarrollado y que ocupa casi la totalidad de su tiempo. En un segundo lugar aparece el **rol de estudiante** lo que se sitúa como otro de los ámbitos más reconocido por las mujeres, que también es lógico considerando que su escaso tiempo libre lo dedican a la nivelación de estudios o cursos de capacitación; posteriormente se reconocen en su **rol de hijas, madre** –en aquellos casos de trabajadoras que tienen hijos- y también en su **rol de amigas**:

*“... aparte como trabajadora, como estudiante” (Entrevistada 8)*

*“... a ver, yo creo que soy trabajadora doméstica, ese es mi papel... dentro de la familia, hija, claro... también soy alumna”* (Entrevistada 16)

*“...yo trabajo, eso hago...y estudio...mayormente trabajo si po”* (Entrevistada 29)

Cabe mencionar que hubo cierta dificultad en las trabajadoras al momento de identificar aquellos roles en los que se desenvuelven. En este sentido, es posible reiterar que el oficio que realizan de alguna manera marca profundamente su desenvolvimiento al interior de la sociedad; contrario a lo que podrían mencionar, existe una disonancia entre las personas que relevan como importantes y los roles que identifican como propios, es decir, ninguna de ellas manifiesta ser hija antes que trabajadora, al contrario, la mayoría de ellas se identifica en su rol de trabajadora antes de aquellos roles adscritos por el sólo hecho de pertenecer a una familia, lo que se desprende de la desvinculación que tienen al emplearse tiempo completo lejos de su hogar y como esto lleva a una especie de desprendimiento del sentido de pertenencia con el entorno familiar y los roles y funciones allí ejercidas. Las citas siguientes dan cuenta del análisis ejecutado:

*“eh, yo soy dueña de casa, cuido los niños y todo lo que me mandan a hacer, en la casa de ellos estoy a cargo de todo”* (Entrevistada 7)

*“el rol que yo creo que juego es ... de trabajadora... creo que cumplo un papel bastante importante porque uno pasa a estar al frente de esa familia... donde yo más me siento realizada, en la parte de la catequesis, la parte pastoral”* (dentro del Instituto) (Entrevistada 22)

*“... yo creo que he cumplido más el rol de madre, madre postiza de los niños que cuido, eh, dueña de casa...”* (Entrevistada 25)

Como puede apreciarse, el ámbito predominantemente identificado es el de trabajadora, con un reconocimiento al rol de estudiantes que cumplen en la actualidad, invisibilizando los demás papeles que cumplen tanto al interior de sus familias y de la sociedad en general, de acuerdo a las características

propias de sus vidas, lo que se considera se debe a la casi nula posibilidad para desarrollarse activamente en esos roles adscritos y adquiridos, de los cuales socialmente se espera cumplan ciertos aspectos, por decirlo de alguna manera, por quienes los ejercen. Es así como algunas de las mujeres que tienen hijos/as no se reconocen primeramente como madre, ya que su lejanía con éstos/as les dificulta la posibilidad de identificarse como tal o de evaluarse positivamente; del mismo modo, identificarse en su calidad de estudiantes se les torna de mayor facilidad debido a que utilizan casi la totalidad de su tiempo libre en esta actividad. Por lo mismo, identificarse en los roles que cumplen al interior de sus familiares nucleares, no les son ámbitos de fácil reconocimiento por parte de las trabajadoras, contraponiéndose con él / los rol/es que cumplen al interior del hogar en el cual trabajan, donde el desenvolverse cotidianamente al interior de éstos les facilita identificar claramente el papel cumplido por ellas dentro de las familias, ya sea como un agente externo y sin mayor importancia o como una *madre postiza*, donde la presencia de estas mujeres se valora a tal punto de volverse indispensable para la familia. Del mismo modo, esta facilidad de reconocerse con claros papeles al interior de las familias en las cuales se desenvuelven laboralmente, junto con el reconocimiento que se hacen como estudiantes, les permite desarrollar un sentido de identidad, ligado a la temporalidad que se tiene en determinados contextos, lo que lógicamente, para ellas, se relaciona con su lugar de trabajo y estudios.

En lo que respecta a la **evaluación** que realizan las trabajadoras de estos roles que identifican como propios, es posible apreciar que ellas expresan una gran obligación con su trabajo, donde su desempeño debe ser impecable, más por tratarse de un empleo a tiempo completo y por desempeñarlo en el mismo lugar de residencia. Al respecto, gran parte de las entrevistadas considera que ejerce su trabajo adecuadamente, sobre el cual recae una gran responsabilidad, al estar a cargo de casas ajenas,



incluyendo a los/as hijos / as de sus empleadores, los que son criados, en muchas ocasiones, por las propias trabajadoras.

*“buena dueña de casa, trabajadora responsable... como mamá y como hija, buena persona”* (Entrevistada 3)

*“... mi misma jefa me dice que el día que yo me vaya ella nunca va encontrar una persona como yo”* (Entrevistada 23)

*“yo muy bien, el trabajo yo encuentro que lo hago excelente, o sea, nunca he tenido quejas y en los estudios me va súper bien también”* (Entrevistada 8)

Como puede observarse, dentro de los ámbitos en los cuales ellas sienten que se desenvuelven mayormente, reconocen que cumplen su labor de manera adecuada, a pesar de que en gran parte de los hogares donde trabajan, el reconocimiento a su labor es casi inexistente, pero indispensable, a decir de ellas. Además como estudiantes se ven a sí mismas como mujeres esforzadas; esfuerzo que se ve reflejado en las calificaciones y en la finalización de los respectivos cursos que se encuentran realizando.

En relación con la evaluación que hacen las mujeres en su rol de hijas, manifiestan que si bien se preocupan de sus familias, fundamentalmente de sus padres, no consideran que lo hagan del todo adecuadamente, debido principalmente a lo lejano que se encuentran de éstos:

*“igual no veo mucho a mi familia, pero siempre estoy preocupada de ellos... aquí igual tengo buenas notas y en el trabajo me esfuerzo porque todo esté ordenado”*  
(Entrevistada 4)

*“como trabajadora trato de hacerlo lo mejor posible, como hija me cuesta un poco, a pesar de que quiero mucho a mis viejos, estamos muy lejos... y como alumna igual me cuesta, porque hace tiempo que no estudiaba”* (Entrevistada 16)

Pese a lo expuesto, consideran que lo hacen positivamente de acuerdo al tiempo que tienen para contactarse con su familia, donde son un soporte considerable en el ámbito económico. Además, destacan que están en permanente contacto y siempre preocupadas de sus familiares, especialmente aquellos/as que constituyen en núcleo familiar, pero su lejanía, su poca comunicación directa (personal) y, por tanto, la escasa relación que pueden establecer con sus familiares las hace reflexionar respecto a su desempeño en esta área, ya que en ocasiones -según piensan las entrevistadas y así lo manifiestan- probablemente son sus propios/as hijos/as quienes presentarían sentimientos encontrados al ver que sus madres se alejaron para intentar dar una mejor calidad de vida a los mismos, con mayores oportunidades en comparación a las que ellas tuvieron acceso, pero con costos que en ocasiones son más altos que las recompensas obtenidas. Esta situación se ve reflejada en los comentarios realizados por las entrevistadas:

*“...no muy buena...porque ellos... me sacan en cara a mi que...que no estoy con ellos, pero ellos no se dan cuenta que si yo no trabajo, no hay nada porque la que lleva las cosa en la casa soy yo...la que lleva todo...la comida, los dividendos, la casa, agua, luz, gas, todo. Ellos no aportan en nada, porque la negra no esta trabajando, esta enferma, el otro tampoco esta trabajando, el mayor esta con una pierna trabajando, así que...terrible, entonces yo de ellos no tengo, encuentro que no tengo mucho apoyo...porque yo no los entiendo porque toda mi vida ha sido trabajar, trabajar, trabajar para ellos y ellos a esta altura de la vida que te digan...que no les di cariño, que no estoy con ellos, pero si yo no trabajo ¿que pasa?, eso no lo entiendo...no. y estoy estudiando porque ahora vine aquí a hacer un curso de...quería un curso de cocina y ahí me inscribí para terminar...la..tercer nivel, séptimo y octavo, así que quiero seguir y terminar de estudiar, porque mis hijos ellos estudiaron, ellos terminaron... la negra estudió aquí en el Blas Cañas, mi hijo termino, sigue su carrera y yo no po’, trabajo y trabajo entonces es como...cuando ellos llevan a sus amigos, te sentí mal porque ellos conversan y tu no*

*tení tema de conversación , pa' mi eso...por eso estoy feliz porque estoy estudiando porque el aprender...ya es mas diferente, porque ellos se enojan y siempre te sacan...no sé po', porque no estudie, porque no tuve otro trabajo, asesora de hogar, pero sabi que estoy orgullosa porque por lo que yo he trabajado ellos han estudiado, que a ellos les parezca mal ahora encuentro que...es así, pero...yo no sé po'..."*

(Entrevistada 26)

*"Sí, eh, bueno mi hijo no está conmigo, el está en un hogar de menores, pero yo desempeño un papel súper importante por el hecho de pagarle su pensión , estar preocupada de sus estudios, de su ropa, de sus cosas, que te vaya bien...eh...también elegirle las amistad, esto te conviene, esto no, que esto hácelo, que esto sí que esto no, debo jugar un papel...estar ahí, pero pendiente de eso"*

(Entrevistada 11)

Frente a la exigua identificación de roles que realizan las mujeres t.c.p. puertas adentro, se buscó de alguna manera ahondar en los aspectos que las mujeres no han logrado desarrollar, es decir, los **ámbitos postergados**, principalmente debido a la labor que desarrollan, a lo que respondieron:

*"... yo creo que de completar el ciclo de una mujer que se casa, tener hijos, cosas así, pero si no se ha dado la oportunidad..."* (Entrevistada 5)

*"... en tener una familia propia, por el trabajo salgo poco, ahora que estoy estudiando salgo un poco más y... en ser mamá...me arrepiento, no fui mamá por miedo a hacer sufrir a mis padres"* (Entrevistada 19)

Claramente, a raíz de lo expresado por las trabajadoras, es posible observar que el ámbito en que más se han visto postergadas es en el familiar. Cabe recordar que la gran mayoría de las mujeres entrevistadas son solteras sin hijos y, contrario a lo que se podría pensar, sí reconocen la maternidad como algo fundamental en la vida de una mujer.

*"... en la familia a lo mejor, en encontrar pareja, no sé pues, poco tiempo, uno está encerrá, no queda tiempo... en salir"* (Entrevistada 9)

*“... un poco de tener una pareja... por el hecho de trabajar como asesora puertas adentro, uno no tiene mucho la esta de conocer gente”* (Entrevistada 18)

*“...en tener pololo, en salir a parrandear, vivir mi juventud po’, conocer a alguien con quien pueda compartir...difícil situación de ser trabajadora puertas adentro...complicao’ pa’ hacer la vida de uno...me hubiese encantado hacer otra cosa con mi vida...”* (Entrevistada 31)

Paralelamente es posible observar que dentro del plano familiar, las mujeres se ven postergadas en el sentido de tener una relación de pareja. Si bien existen mujeres que se dan el espacio para establecer una relación amorosa, la mayoría expresa que, debido a las características del empleo, se les dificulta conocer a alguien que comprenda las características del oficio.

Del mismo modo, es importante considerar que algunas mujeres se ven postergadas en el ámbito educativo, frente a lo que es posible inferir y casi asegurar que si hubiesen tenido la oportunidad de estudiar, tal vez no estarían ejerciendo este tipo de oficio:

*“en los estudios, me hubiese gustado ser universitaria, soy buena alumna... llegar a ser algo más”* (Entrevistada 20)

En general, se pueden sintetizar los ámbitos en que las mujeres se sienten postergadas a través de la siguiente frase:

*“la familia, porque digamos que este trabajo uno no tiene libertad.. por ejemplo para pololear... hay cosas que van quedando atrás y se pasan los mejores años de su vida uno dentro, digamos trabajando”* (Entrevistada 24)

Cabe destacar que la **importancia asignada por las mujeres a su labor** como trabajadoras de casa particular está dada –para las trabajadoras– principalmente en la medida en que tienen cierta seguridad y estabilidad en

el empleo, situación que les permite aportar a sus familias y paralelamente alcanzar sus metas personales, relacionadas con el ámbito educacional. En este sentido, si bien las mujeres pueden costear sus estudios, manifiestan, como se indicó anteriormente, que es un ámbito que ven pospuesto, que les permitiría en un futuro, acceder a otro tipo de empleo que conjugue nuevas oportunidades y libertades para desarrollarse en el ámbito personal. Al respecto, se expresó lo siguiente por parte de las trabajadoras:

*“para mi sí, para darle bienestar a mis hijos... es importante para las personas que trabajo pienso yo... una doctora por muy doctora que sea necesita alguien en la casa”* (Entrevistada 3)

*“si po’, por la plata, es importante por lo económico, me da seguridad tener mi plata”*  
(Entrevistada 9)

*“es importante porque de ahí yo tengo el sustento para mi, para mi hijo y gracias al hecho de entregarme totalmente al trabajo toda mi vida he ahorrado, estoy ya muy pronta a recibir mi casa y todo eso gracias a mi esfuerzo... el trabajo es importante para mi y para mi hijo... de esa manera yo lo estoy educando”* (Entrevistada 11)

*“sí, pero sólo por la plata, nada más, sólo por la plata... es mi importante para mi jefe yo cacho... para mi no, lo hago sólo por dinero”* (Entrevistada 20)

Es importante indicar que, al momento de preguntarles a las trabajadoras **para quién es importante su labor**, manifiestan claramente que la importancia del oficio radica fundamentalmente en el reporte económico que obtienen con su desempeño, frente a lo que es posible inferir que el oficio sería importante para ellas en tanto su remuneración. Cabe destacar de todas maneras que este empleo es importante también –ellas lo creen así– para sus empleadores, por el apoyo que hacen a las familias, debido a que sustraen la responsabilidad a sus empleadores, especialmente a las dueñas de casa, de llevar un hogar y de permitirles a los miembros de la familia, desenvolverse en otros ámbitos.

*“yo creo que sí porque cuido personas que son seres humanos igual que yo... yo valoro mi trabajo... para ellos es importante”* (Entrevistada 5)

*“sí... para que ella salga tranquila a trabajar... es importante para ellos y para mi... para mi ha sido lo mejor trabajar en esto”* (Entrevistada 13)

*“sí porque le di la posibilidad a mis jefes que se desarrollaran en lo que querían, les di la libertad de trabajar con tranquilidad, por eso es importante y para mi porque me da el sustento económico”* (Entrevistada 22)

*“si po’, si yo no estuviera no podrían trabajar tranquilas, yo soy su nanita, la que las mima....además puedo darme el lujo de estudiar computación...es importante para las jefas y para mi po’...estamos las tres solitas....”* (Entrevistada 30)

*“claro que es importante, porque una ayuda a la gente, mientras ellos trabajan yo les veo a los niños y hago las cosas... si yo no estuviera ellos no podrían trabajar tranquilos”* (Entrevistada 16)

Cobra relevancia la visión que tienen las trabajadoras en relación con la vida de sus empleadores; muchas de ellas manifiestan que es gracias a su labor que la familia puede desarrollarse en plenitud. Aparece en el discurso lo indispensables que se sienten al interior del hogar en el que se desenvuelven, manifestando que es gracias a ellas en particular que sus empleadores pueden salir de sus hogares.

A pesar que la mayoría de las entrevistadas cree que para sus empleadores es importante contar con alguien que se encargue de las labores domésticas, aparece en la respuesta de una de ellas el costo personal –casi sin ningún beneficio- al que se ven enfrentadas al realizar esta actividad:

*“... a veces uno no lo aprecia porque está siempre encerrada como esclava... humillante si se le puede decir así, pero importante porque sin nuestro trabajo ellos no harían nada, porque no podrían realizarse como persona...creo que es más importante para ellos que para nosotros... nosotros no nos beneficiamos mayormente ”* (Entrevistada 12)

En síntesis, en función de los roles que identifican las t.c.p. y la percepción que tienen de los mismos, cabe destacar que el rol con el cual se identifican dice relación en primer lugar con el ámbito laboral –trabajadora- y en menor medida, se visualizan en su calidad de estudiante, hija, madre y amiga. Al respecto, sería posible concluir que el ámbito laboral las identifica y lo relevan en tanto el reporte económico que les significa.

Cabe destacar que las participantes del estudio son mujeres con necesidades económicas y con bajos niveles educacionales, lo que para un ámbito más cuantitativo, correspondería a una situación de pobreza. Al respecto, si bien este empleo les permitiría en alguna medida suplir el ámbito más material del fenómeno, estas mujeres se verían postergadas en los ámbitos familiar y social. En este sentido, si bien la autopercepción de los roles por parte de las trabajadoras es en general positiva, se observa que para la gran mayoría de las entrevistadas, el ámbito en que se ven postergadas es el familiar; en este sentido, las entrevistadas consideran que tienen escasas posibilidades de revertir esta situación si continúan en un empleo que limita en lo personal a quien lo desarrolla, vaticinándose un futuro solitario –en el sentido de la construcción de sus propios hogares – para estas mujeres que han dado su vida por familias a las que no pertenecen, facilitando el desarrollo, el desenvolvimiento y el alcance de las metas personales de sus empleadores, quienes requieren de esta mujer para que lleve las labores del hogar en su ausencia.

Finalmente, si bien las mujeres entrevistadas se ven enfrentadas a situaciones precarias -en cuanto protección social, salarios y condiciones laborales- respecto de los roles que identifican como propios, especialmente en el área laboral, destaca la importancia que estas mujeres asignan a su labor, en tanto se esfuerzan por realizar un buen desempeño, evaluándose de manera positiva en el desarrollo de su labor.

## CAPÍTULO IX

### Valoración de las trabajadoras respecto a su labor

Al igual que para el caso del análisis de las entrevistas, el presente análisis de los datos busca dar respuesta al objetivo específico que dice relación con determinar la valoración que tienen las mujeres trabajadoras de casa particular puertas adentro en función de su labor en comparación a otras mujeres trabajadoras, se realizará mediante el análisis de los contenidos aparecidos en la aplicación del Grupo Focal.

De acuerdo a lo señalado por un segmento de las entrevistadas, específicamente en relación con la **valoración** del empleo, **evalúan su labor** de diferentes maneras, sin embargo, coinciden en que nadie elige esta profesión:

*“A ver, yo creo que apreciar,...yo por lo menos no creo que lo aprecie mucho, porque uno esta encerrá las 24 horas del día,... pero igual valoro mi trabajo, me da lata que la gente no lo apruebe, incluso las personas con la que uno trabaja no lo valoran.... pero en realidad no lo aprecio,... lo hago porque no tengo, no tengo otra alternativa”* (Entrevistada 2)

*“A nosotros nos gusta el trabajo, pero no tan, tan... yo creo que no es que nos guste yo creo que no podemos hacer otra cosa.”* (Entrevistada 3)

*“A mi no me gusta, no me gusta,.. yo lo hago porque necesito trabajar, no me gusta trabajar en esto, me gustan los niños si, pero no me gusta trabajar en esto, estar encerrada”* (Entrevistada 5)

Según las citas expuestas, es posible señalar que existen diferentes perspectivas desde donde las mujeres se sitúan, lo que influye luego en la valoración que tienen del oficio. En este sentido, es posible establecer algún tipo de categoría según las respuestas de las entrevistadas. La primera, manifiesta que sí le gusta su empleo, sin embargo, carece de refuerzo



externo, seguida por aquella mujer que manifiesta que definitivamente no le gusta -por ende no lo valora- sin embargo, no tiene otra alternativa de trabajo y, finalmente, una trabajadora señala que, al igual que para el caso anterior, no le gusta el empleo, pero necesita trabajar.

En relación con lo anterior, y coincidiendo con un estudio realizado por el Centro de Estudios de la Mujer (1981) y según los antecedentes que entrega la aplicación del instrumento mencionado, el trabajo doméstico asalariado es una profesión que se aprende y se hace bien o mal, además de ser una actividad con escaso orgullo profesional. Se produce así una reacción en cadena: al no valorar la sociedad en su conjunto a la trabajadora de casa particular, ellas tampoco lo hacen, inclusive les parece humillante debido a las características de la relación que establecen con sus empleadores:

*“sí, a veces uno se ha sentido humillada...” (Entrevistada 8)*

*“A mi no me gusta porque es un trabajo humillante, para mi,... humillante, o sea en la casa en donde yo estoy al menos han sido muy, muy care palo, han sido súper pesaos’ conmigo, no me siento a gusto, pero que voy a hacer?” (Entrevistada 3)*

Como lo menciona una trabajadora, la mayor parte de las mujeres que se dedica a esta labor no tienen otra alternativa; su discurso denota poca realización personal en el aspecto laboral, sin embargo, parecieran tener cierta estabilidad económica que les acomoda que incluso les permite ahorrar y que no tendrían en otro tipo de empleo. Sin embargo, pareciera que la única razón -además de la falta de estudios- por la cual las trabajadoras permanecen en este oficio es la variable económica. Así, las trabajadoras tienen un ingreso levemente superior al mínimo establecido, pudiendo ahorrar en diferentes ámbitos, como por ejemplo, vivienda, alimentación y locomoción, situación que les es favorable más aún para aquellas que tienen familia propia.

*“Yo no creo que no podamos trabajar en otra cosa, al menos yo podría trabajar en otra cosa, pero no me pagan lo que me pagan trabajando acá.” (Entrevistada 3)*

*“Yo conozco a hartas chiquillas que son secretarias, que son profesionales y ganan poco, nosotras ganamos a veces el doble que ellas, entonces por esa misma razón.”*

(Entrevistada 4)

Por otra parte, otro porcentaje de las trabajadoras valora su labor en tanto sus empleadores lo hacen; ejemplo de ello son las siguientes citas:

*“Yo también, yo valoro mi trabajo porque me lo saben valorar, no sé respecto a las otras niñas, como es su trabajo, o como es la jefa con ellas, pero yo si valoro mi trabajo porque ellos también me lo valoran a mi, y si no me lo valoraran no me gustaría, no trabajaría ahí tampoco, pero si me gusta lo que hago, lo hago porque lo necesito”. (Entrevistada 1)*

*“Si yo estoy súper bien, a mi me gusta el trabajo, estoy conforme (...) ahora en el trabajo que estoy ahora llevo 7 años, estoy bien, tengo mis salidas y permisos cuando quiero y mi sueldo es bueno y hago poco y estoy bien, yo me siento querida, me siento bien con lo que hago y yo creo que si trabajara en una casa en donde...no hubiesen niños para mi sería los días muy latosos porque siempre me he relacionado con niños, entonces tienen que haber niños...y estoy súper contenta...yo me pongo metas...entonces para mi no es estar en una casa encerrá, así como desespera' por salir, no, honestamente no...” (Entrevistada 2)*

No obstante lo anterior, existe cierta aceptación del empleo en tanto es posible apreciar una suerte de desesperanza, con un dejo de resignación; a pesar de su evidente encierro, algunas se sienten tranquilas, dedicándose de lleno a su trabajo:

*“A mi me gusta mi trabajo, o sea, igual hay que estar encerrada, pero me gusta”*  
(Entrevistada 1)

*“...yo no me siento encarcelada, yo no para nada, me siento tranquila...”*

(Entrevistada 4)

Entre las trabajadoras existe la conciencia que, a pesar que todas las entrevistadas son puertas adentro, sus trabajos individuales son diferentes, pero las diferencias están marcadas más que nada por las condiciones laborales a las que se enfrentan. En algunos casos los contratos no existen y menos las salidas que la ley exige para ellas:

*“Eso, eso es lo que pasa, todos nosotros tenemos un trabajo diferente, la Rosi dice que ella está contenta, pero nosotros lo vemos de otro punto de vista a lo que ella dice que está contenta con su trabajo, porque cuando ella quiera salir, quiera divertirse, no le dan permiso.”* (Entrevistada 1)

*“Creo que no fui valorada porque, eh... todavía no me arreglan el sueldo, y otras cosas legales...entonces yo creo que no me valoraron estuve 20 años con ellos, si me querían, no me tendrían que haber hecho eso,... creo yo.”* (Entrevistada 8)

Como plantea Gálvez y Todaro (1987), la precariedad de las condiciones laborales va acompañada de una identificación muy estrecha entre vida y el trabajo, y pasa a ser el trabajo en sí mismo el que moldea y limita la vida de las trabajadoras.

Respecto de si las trabajadoras conciben un **grupo con el cual se identifican** dentro de la sociedad, es decir, si su labor se compara a otras actividades que realizan otras mujeres trabajadoras, las mujeres que se desempeñan en casa particular puertas adentro no encontraron consenso frente a esta pregunta. En este sentido, consideran que su labor es única, que es más exigida y que está llena de limitaciones.

Al respecto, Gálvez y Todaro (1987) señalan que el proceso que realiza la trabajadora de casa particular en su trabajo es distinto de otros trabajos asalariados, debido a que se asemeja a un proceso artesanal, en tanto “cuando un proceso de trabajo se basa en la división del trabajo y/o en la

cooperación, su ritmo y secuencia están predeterminados y obedecen a un plan invariable mientras se realiza” (Ibíd. 15). Respecto a esto, si se observa desde esta perspectiva el trabajo de estas mujeres, es posible apreciar que no existen similitudes con otras actividades remuneradas, debido principalmente al aislamiento al que están sometidas las trabajadoras y a la multiplicidad de tareas que deben desarrollar y a los extensos horarios que deben cumplir.

Por otra parte, a pesar que la trabajadora viene a reemplazar a la dueña de casa, tampoco las trabajadoras encuentran en esta figura aspectos que las asemejen a ellas:

*“Como dueñas de casa no, porque hay muchas dueñas de casa que no hacen nada, yo creo que es diferente, porque uno en el trabajo tiene que hacer las cosas, en tu casa si querí hací algo, si no lavo la loza, que importa, la lavo mañana,.... No es lo mismo hacer las cosas en tu casa a ser la dueña de casa, las que son dueñas de casa que no trabajan a una que trabaja en casa de otros...es muy diferente”*

(Entrevistada 5)

En resumen, no aparecen grupos de referencia significativos, lo que dificulta generar estrategias de alianza con otras trabajadoras en pro del mejoramiento de las condiciones laborales.

Siguiendo con el análisis, frente a las **similitudes con otras trabajadoras**, tal como para el caso anterior, las mujeres que participaron de la experiencia debían identificar aquellas cosas en común que tienen con otras mujeres trabajadoras, nuevamente ellas consideran que su trabajo tiene características bastante especiales, es decir, no hay consenso, ya que en general consideran que no existen semejanzas con otros tipos de actividades:

*“a lo mejor con las señoras que trabajan en la Municipalidad, que hacen el aseo...algo así...”* (Entrevistada 3)

*“con las señoras que trabajan en los casinos podría ser...con camareras...”*  
(Entrevistada 6)

*“tal vez con las garzonas, que se yo, con las niñas que trabajan en hoteles, porque tiene que hacer camas, barrer,...varía en algunas cosas, pero es como lo mismo”*  
(Entrevistada 6)

Como consecuencia del análisis de las citas precedentes, es posible deducir que en general, los oficios con los que se comparan las trabajadoras entrevistadas se resumen hacia el área de servicios, como extensión de los roles domésticos, culturalmente asignados al género femenino.

Respecto de las **diferencias** que las trabajadoras identifican en comparación con otras mujeres trabajadoras, las participantes de la experiencia se sitúan desde la especificidad del trabajo doméstico asalariado y observan diferencias establecidas desde la discriminación que se hace a este tipo de oficio. En este sentido, las mujeres manifestaron lo siguiente:

*“si es verdad que trabajamos más, porque una no tiene horario para trabajar”*  
*“nosotras las trabajadoras de casa particular tenemos una diferencia con otra persona, porque aunque otros ganen \$110.000, ya tenía una diferencia sólo porque ella es secretaria, porque trabaja en una oficina... está sentadita en la oficina, por eso ya es diferente”* (Entrevistada 6)

Desde esta perspectiva, el hallazgo quizá más relevante es que las trabajadoras se sienten discriminadas especialmente en el ámbito laboral, debido a la actividad que realizan:

*“somos un poco discriminadas por el trabajo que hacemos, pero cuando decimos los sueldos se quedan pa' dentro”* (Entrevistada 8)

*“yo creo que es un trabajo digno, pero muy, muy discriminado...”* (Entrevistada 2)  
*“sí, porque hay gente que te pregunta en que trabajas, tu le dices en lo que trabajas y bajan la mirada...o no se, es algo que se nota el cambio...en cambio tu le puedes mentir y...oh, que rico, regio...”* (Entrevistada 1)

Cuando se les consultó quienes son más discriminadores, ellas respondieron lo siguiente:

*“...los hombres... (Consenso)”*

*-“...yo creo que más las mujeres, yo por lo menos lo he sentido así...”*

*“yo tuve un pololo que el trabaja...el no se pudo casar conmigo porque yo era nana, yo me sentí discriminada...se casó con una vieja fea (risas)”* (Entrevistada 1)

Al respecto es posible indicar que frente a la consulta referida a quiénes son más discriminadores -hombres o mujeres- no es posible señalar que las trabajadoras se inclinan por uno de los sexos. Lo que sí resultó claro es que si bien son concientes de la importancia de su labor, identifican que se sienten discriminadas por su trabajo y que sus propias empleadoras manifiestan cierto rechazo hacia este tipo de actividades, pero mantienen a una asalariada puertas adentro para que las realice, sin ellas la casa no funcionaría. Como lo señala una trabajadora:

*...”pero ellas sin nosotras no hacen nada, nada”* (Entrevistada 8)

*“por el hecho de ser nana...la dejan bien de lado’...y uno hace lo que a ellas no les gusta hacer, no es que no sepan, no les gusta y pagan a alguien pa’ que lo haga”*

(Entrevistada 4)

Siguiendo con las diferencias que se establecen entre t.c.p. y otro tipo de trabajadoras, es posible observar además que existen claras diferencias entre las primeras y las trabajadoras de casa particular puertas afuera:

*“pero es diferente... por lo menos se van a sus casas, tiene su horario pa’ irse, por lo menos tienen el domingo libre...”* (Entrevistada 8)

*“hay harta diferencia, yo tengo una compañera, ella llega a las 7 de la mañana y se va a las 5 de la tarde, pero a ella no le pagan imposiciones, nada, le pagan \$11.000 el día, dos veces a la semana más locomoción”* (Entrevistada 3)

*“... trabajan el doble las puertas afuera porque en su casa hacen todo más el trabajo”* (Entrevistada 1)

*“... yo creo que puertas adentro se ahorra un poco, puertas afuera ‘ni uno’”*  
(Entrevistada 8)

Si bien las trabajadoras entrevistadas identifican diferencias en función de los aspectos más formales y contractuales, como son horarios o imposiciones, no se observa que se diferencien de otras trabajadoras en relación con el contexto en el cual se desenvuelven y que finalmente supera su experiencia personal; las trabajadoras de casa particular puertas adentro desarrollan su labor encerradas no sólo físicamente, sino también con pocas posibilidades de establecer relaciones interpersonales; se identifica en ellas además una pequeña actitud crítica frente a las condiciones laborales. Asimismo, cuando se les consulta por la **proyección a futuro** que hacen de sus vidas, las trabajadoras manifiestan que no pretenden seguir trabajando en este rubro, lo que resulta congruente con la baja valoración que manifiestan experimentar, tanto del entorno como de sí mismas sobre su trabajo:

*“yo no me veo en 20 años más trabajando de nana... no, no me gustaría... yo estoy estudiando pa’ lograr mis cosas también... pero no seguir trabajando de nana, no, no... no me veo trabajando 10, 20 años más de nana, vieja ahí, sola, amargá”*

*“yo no quiero que se me pase la vida... en una casa... y que se me haya ido mi vida, mi vida en la casa de otros po”* (Entrevistada 5)

Si bien existe consenso entre las participantes del grupo focal en que en relación con el futuro, no se proyectan como trabajadoras de casa particular,

se les hace difícil pensar qué estarán realizando a futuro. En este sentido, el futuro se les presenta incierto a este grupo de mujeres que ven pasar sus vidas por sus hijos y creen que en un par de años estarán solas:

*“yo al menos creo que voy a estar sola, pero al menos voy a tener mi casita...”*

*“yo me veo sola, pero trabajar de nana, no, no, no”* (Entrevistada 1)

*“yo no sé si voy a estar sola, pero voy a tener todo lo que quiero”* (Entrevistada 8)

*“yo no me veo en 20 años más trabajando de nana... no, no me gustaría... yo estoy trabajando pa’ lograr mis cosas también... después hacer un trabajo independiente, sola. Así como una mini empresa, algo chiquitito que dé pa’ vivir, pero no seguir trabajando de nana... no me veo trabajando 10,20 años de nana, vieja ahí, sola, amargá no, chao...”*(Entrevistada 6)

Al indagar un poco más en este aspecto, se les pregunta a las participantes si la maternidad constituye un tema importante en sus vidas, a lo que contestaron:

*“es bien difícil de llevar, trabajar puertas adentro y tener un niño”* (Entrevistada 5)

*“vale la pena tener un hijo”* (Entrevistada 4)

*“... yo sí, yo quiero tener una guagua...”* (Entrevistada 3)

*“...es fome llegar a ser abuelita y no tener a nadie... hay que pensar pa’ más adelante...”* (Entrevistada 4)

Tampoco existe consenso sobre este tema, debido a que no saben concretamente qué estarán haciendo en un largo plazo, ni siquiera lo imaginan, sin embargo, y reiterando lo que se plantea anteriormente, el ámbito en que se sienten más postergadas, es en el plano familiar-afectivo:

*“no, pero no es por alegar, pero de verdad eso hemos tenido que dejarlo de lao’, porque igual de repente uno conoce a una persona, te invita a salir y tú no puedes y se aburren porque tú no podí salir...”* (Entrevistada 3)



*“salgamos a tomarnos algo...no puedo, aunque no haya nada en el trabajo tení que estar ahí” (Entrevistada 5)*

Para concluir, es importante recordar que el trabajo doméstico asalariado ha tenido a lo largo de la historia una posición muy importante en la sociedad latinoamericana. En este sentido, cabe señalar que, como se ha visto a través del estudio, algunos sectores y trabajos concentran la presencia de mujeres.

En relación con lo anterior, las mujeres que se incorporan al mercado laboral a temprana edad, lo hacen fundamentalmente como trabajadoras de casa particular; como se observa en un principio del análisis (perfil socioeconómico), las principales características del grupo que participó del estudio son la necesidad económica y el bajo nivel de escolaridad, lo que les impediría acceder a mejores condiciones laborales. Frente a esta situación, y a las características propias del empleo, la valoración individual que tendrían estas mujeres se relacionaría en tanto la sociedad evalúa la actividad de tal o cual manera. En este sentido, se observan discrepancias entre las trabajadoras, debido a que algunas de ellas manifiestan que sí lo valoran, pero que las demás personas no lo aprueban; a algunas definitivamente no les agrada y existen aquellas que si bien no les gusta, necesitan el trabajo.

Finalmente, cabe señalar que las mujeres que participaron del grupo focal, no se proyectan desarrollando el mismo oficio, por el contrario, visualizan este empleo como una manera de transitar en busca de otras alternativas laborales. En este sentido, su actual empleo lo consideran como una forma de mejorar sus condiciones económicas personales y familiares y, en lo posible, formar una familia propia.

## **CONCLUSIONES**

A continuación se da paso a concluir la investigación de acuerdo a la aplicación y correspondiente análisis de los instrumentos utilizados para efectos del estudio, al universo de t.c.p puertas adentro, que se encontraban en el año 2004, insertas en las dependencias de ANECAP, específicamente en el Instituto Luisa Cardijn, nivelando estudios o capacitándose en diferentes ámbitos.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la encuesta, es posible la construcción del **perfil socioeconómico** de las 39 mujeres participantes del proceso. De esta forma, es posible señalar que éstas pertenecen en su mayoría al rango etéreo comprendido entre los 39 y 42 años de edad, es decir, gran parte de las mujeres se encuentra en la etapa de la vida *adulta*, de acuerdo a los patrones establecidos socialmente. A su vez, se encuentran solteras, la mayoría de ellas sin hijos/as, situación que responde básicamente a las características propias del empleo, que dificulta el establecimiento de vínculos fuera del espacio de trabajo y, por tanto, el conformar una relación de pareja. Esta *soledad*, a la que muchas se ven expuestas, se puede llegar a profundizar aún más cuando se observa el desarraigo que tienen respecto de sus familias de origen, considerando que gran parte de ellas proviene de provincias del centro-sur de Chile, específicamente entre la V y VIII región, situación que se acentúa mayormente cuando se trata mujeres extranjeras.

En lo que respecta al empleo, es posible establecer que un porcentaje considerable accede a éste vía contacto personal, principalmente familiares y/o amistades que se han desempeñado en este tipo de oficio, donde cobra sentido la mirada realizada por Espinoza (2003), quien señala que los contactos familiares y amistades, entregan mayor información para acceder a empleos, generalmente de baja calificación. Desde esta perspectiva es posible apreciar que muchas de estas mujeres presentan antecedentes

familiares de trabajo doméstico asalariado, representado mayormente por sus hermanas. A la vez, se verifica que la principal razón que lleva a las mujeres a acceder a este empleo se debe a la situación económica desmedrada en la que se encuentran, tanto ellas como sus familias, que tal como señala el autor citado, las lleva a trabajar a temprana edad para suplir las necesidades. Así, desde muy jóvenes se ven *forzadas* a ingresar al mundo laboral, siendo entre los 16 y los 19 años de edad el principal rango etáreo en el que comenzaron a trabajar en el rubro al que se hace alusión. De acuerdo a lo señalado por Espinoza, el inicio de la carrera laboral de los más pobres ocurre a una edad temprana y está marcada por la necesidad económica, situación que corrobora los resultados obtenidos. Es así como la labor desarrollada por la mujer se torna indispensable, dado que les permite aportar a la economía familiar. Este empleo se vislumbra muchas veces como la única posibilidad de trabajo y oportunidad que tiene gran parte de las mujeres provenientes de sectores rurales de Chile, considerando el nivel socioeconómico de las mismas, donde las tareas domésticas suelen ser las destrezas que al parecer mejor desarrollan, de acuerdo al rol históricamente asignado al género femenino. Frente a esta situación, el empleo en casa particular les permite costear en la actualidad sus estudios, por tanto, facilita nuevas posibilidades de empleo con características distintas y de mejor calificación. En este sentido, es posible señalar que la mayoría de las mujeres que participaron del estudio se encuentran dentro del sistema escolar formal y han finalizado la educación básica, pasando al ciclo siguiente (enseñanza media). De todas formas es importante aclarar que no se habla de la totalidad de las encuestadas insertas en el sistema escolar, puesto que algunas ya han finalizado sus estudios, encontrándose en la actualidad en capacitación en cursos impartidos en el Instituto, pero que no se refieren a la nivelación de estudios.

Al mismo tiempo, se puede mencionar que las encuestadas trabajan en su mayoría en el sector oriente de la capital, principalmente en la Comuna de Las Condes. Estas se encuentran con sus respectivos contratos de trabajo lo que les permite acceder a los sistemas de salud y previsión, representados por FONASA, las AFP e INP. En lo que se refiere a la antigüedad laboral, es posible apreciar que gran parte de éstas se encuentra con una continuidad de más de cinco años en su actual empleo, con un ingreso promedio entre los \$150.001 y los \$250.000.

Avanzando a un ámbito más cualitativo de la investigación, referido al objetivo que apunta a la identificación de las formas y/o mecanismos de interacción que establecen las trabajadoras de casa particular puertas adentro, con aquellas personas relevadas por ellas, objetivo alcanzado mediante la aplicación de entrevistas a las 31 mujeres trabajadoras del universo total que se desempeña puertas adentro, se puede señalar que las personas más significativas para ellas corresponde a las personas que constituyen su familia nuclear, principalmente sus padres y hermanos, lo que es razonable si se considera que gran parte de ellas se encuentra soltera y sin hijos/as. Como puede constatarse en el perfil socioeconómico construido, la familia nuclear se torna lo más significativo en la vida de estas mujeres. Cabe señalar que para aquellas que han logrado conformar una familia propia, los hijos/as pasan a ser el foco de su atención pese a que la relación es distante, en el sentido de la continuidad del contacto personal. Al mismo tiempo se observa cómo las amistades se vuelven significativas, fundamentalmente para aquellas que se encuentran alejadas físicamente de sus familias, donde el Instituto se ha transformado en una oportunidad para recuperar sus estudios y a la vez un espacio para interactuar y establecer relaciones fuera del ámbito laboral, considerándose éste casi como el único lugar viable para establecer vínculos continuos, debido a la periodicidad de las clases.

Frente a las personas relevados por las trabajadoras, también se encuentra que para muchas de ellas son significativos sus empleadores, así como también los hijos/as de los mismos, lo que responde al vínculo que establecen con la familia empleadora, donde pasan a formar parte del cotidiano familiar de ésta y suplir, en cierta medida, la lejanía y desvinculación con su propia familia. De esta forma, logran desarrollar un sentido de pertenencia que probablemente busca mitigar el desapego y/o distanciamiento que tienen con sus familias de origen –debido a las características propias de su empleo –como así también enfrentar con mayor facilidad el día a día en una casa ajena.

Pese a las dificultades que tienen las trabajadoras de casa particular puertas adentro para *cultivar* los vínculos establecidos con las personas relevadas por ellas, la evaluación que realizan de sus relaciones interpersonales puede categorizarse como positiva, a pesar de las distancias y las escasas posibilidades para revertir la situación. Este distanciamiento las lleva la mayor parte de las veces a establecer relaciones *libres de conflictos* como ellas mismas señalan, lo que responde a un factor de periodicidad y naturalidad de las relaciones, dejando con poca factibilidad la opción de manifestar los conflictos debido a las escasas oportunidades donde estos puedan manifestarse debido a que los pocos y limitados espacios que tienen para compartir con sus propias familias son aprovechados para compartir de la mejor manera posible, evitando en cierta medida conflictuar situaciones que no podrán ser resueltas inmediatamente, en la medida que una de las partes se encuentra ausente gran parte del tiempo.

A diferencia de lo recientemente descrito, la relación que mantienen con las amistades y familias con las que trabajan, tienen mayores posibilidades de desatar conflictos, puesto que responde a las características propias de las relaciones interpersonales entre los individuos, que no están exentas de

problemáticas propias de la interacción humana –las que logran manifestarse por el solo hecho del contacto continuo y directo entre las personas – además, se anexa una relación laboral en que los intereses son diferenciados, por tanto, pueden llevar a la confrontación de los mismos.

En relación a quienes son relevadas por las trabajadoras, es que se hace posible aceptar la hipótesis referida a las personas significativas para ellas que corresponderían, preponderantemente, a sus familias de origen, pese a la lejanía física que experimentan con las mismas.

En lo que respecta a los espacios utilizados para vincularse con las personas por ellas relevadas, las trabajadoras señalan que los principales puntos de encuentro con familiares y amistades son básicamente en los hogares de éstos, lo que se manifiesta claramente en la relación con sus familias de origen, donde la única forma de contacto es mediante la visita de ellas a sus familiares debido a que se hace inviable que sus familiares las visiten en casa de sus empleadores y gran parte de ellas no tiene casa propia donde recibir a personas de su interés. Por otra parte, con sus amistades, que son en su mayoría compañeras de curso, se reúnen fundamentalmente en el Instituto, lugar donde se encuentran estudiando. También utilizan espacios públicos otorgados por la capital como plazas y cafés, entre otros.

Siguiendo con el objetivo concerniente a las relaciones interpersonales, en lo referente a la periodicidad con la que se vinculan con las personas relevadas como significativas por ellas, es posible apreciar que el contacto con sus familias es aproximadamente dos veces al año, donde las más afortunadas son aquellas que tienen a su familia de origen en la Región Metropolitana, con quienes pueden contactarse con mayor fluidez en sus días libres, a pesar de la dificultad que significa estar estudiando. Es por esta razón que

para aquellas de contactos más distanciados, la vía telefónica se vuelve un medio imprescindible para comunicarse con las personas relevadas por ellas.

Respecto al objetivo referido a la identificación de roles desempeñados por las trabajadoras y la percepción que tienen de los mismos, es posible constatar que éstas se ven a sí mismas, en primera instancia, como trabajadoras, lo que parece razonable dado que este es el ámbito en el que se desenvuelven. Al mismo tiempo el rol de estudiantes también se ve reflejado en sus respuestas ya que éste corresponde casi al único ámbito alternativo al espacio laboral, que logra tener mayor continuidad. Frente a lo expuesto, resulta adecuado señalar que las entrevistadas no logren identificarse con el desarrollo de otros papeles que cumplen al interior de la sociedad, principalmente al interior de sus familias, donde son sujetos importantes por el aporte económico que realizan, pero como se señalara anteriormente, se ven de forma pasiva por el distanciamiento y poca participación que tienen en la dinámica de las mismas. Del mismo modo, por ejemplo su rol de mujeres y ciudadanas al interior de la estructura social, no logran identificarlo porque principalmente, su desarrollo y desenvolvimiento se limita al ámbito laboral.

Respecto a la importancia de su trabajo, las mujeres señalan que su labor es primordialmente para ellas en la medida en que su ingreso les permite efectuar otras actividades como estudiar y/o apoyar a sus familias o educar a sus hijos/as. Del mismo modo, identifican que su labor es importante para sus empleadores dado que el desempeño de su actividad permite el libre desarrollo de ellos/as, liberándolos de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as. Así mismo, la evaluación que realizan en relación a su desempeño como trabajadoras las hace relevar el poco reconocimiento que sus empleadores realizan de su labor desarrollada. Frente a esta última situación, a la que hacen mención las mujeres, es viable relacionarlo con



parte de la historia de América Latina, donde el trabajo doméstico asalariado se ha convertido en la forma más importante de empleo, fundamentalmente femenino, sin embargo, es un trabajo desvalorizado y discriminado incluso desde el punto de vista legal, considerando que ellas pueden ganar un sueldo representado por el 75% del mínimo para el caso de Chile. De esta forma, las mujeres que se emplean en este tipo de oficio, lo hacen fundamentalmente por la inexistencia de oportunidades laborales a las cuales acceder. En este sentido, el bajo nivel educacional conjugado con las necesidades económicas, se constituyen como las condicionantes para que las mujeres acepten este tipo de empleo a temprana edad, a la vez que les impide optar a otros de mejor calificación.

Si bien nadie elige esta profesión, algunas de las mujeres entrevistadas están contentas con su trabajo, sin embargo, la mayoría de las entrevistadas no concuerda con dicha afirmación, manifestando incluso que es un trabajo humillante y que restringe el desarrollo de sus respectivas vidas, la que pasa en torno a una familia a la que no pertenecen. Debido al encierro al que están sometidas, las mujeres no valoran su empleo dado que este les impide el contacto con el mundo exterior de manera fluida, porque que transan la exclusividad casi total de su tiempo a cambio de una remuneración, que si bien por una parte les ha permitido ir completando la educación formal, no les permite una autonomía mayor.

Continuando con esta percepción y evaluación del trabajo doméstico asalariado, muchas de las entrevistadas consideran que es una actividad de escaso orgullo profesional para quienes lo ejercen, puesto que se le asocia muchas veces a la falta de estudios, pobreza, marginación, etc. y se le entiende socialmente como una extensión del rol "natural" de la mujer. Frente a esta situación las mujeres concluyen conjuntamente que su actividad no se compara con otros empleos. Las características del mismo (encierro,

multiplicidad de las tareas, extensos horarios de trabajo), las hace sentirse discriminadas por la actividad que realizan.

Frente a lo expuesto, es posible señalar que respecto a las hipótesis planteadas para efectos de esta investigación, éstas fueron en gran parte comprobadas considerando que se establece entre otros aspectos lo siguiente:

Respecto a las relaciones interpersonales, es posible establecer que éstas son concretizadas predominantemente en espacios públicos y en el Instituto, encontrando además que el hogar de sus familias es el espacio más recurrente para ellas; también se constata, mediante la investigación, que si bien las visitas a sus familiares son distanciadas, permanecen contactadas vía telefónica, lo que se hace más imprescindible para aquellas provenientes de otras regiones del país. Además los días libres son destinados básicamente para la finalización de sus estudios. por lo que la periodicidad del contacto es aún más distanciado ya que dedican casi la totalidad del tiempo libre a su educación, considerándose que gran parte de las mujeres participantes del estudio no ha finalizado su educación, lo que dificulta el acceso a empleos de mejor calificación. En este sentido, tal como se plantea en las hipótesis, el trabajo doméstico remunerado se constituye como un empleo al que acceden mujeres de baja escolaridad y de estrato socioeconómico bajo.

En lo que se refiere a los roles identificados por las mujeres, es posible apreciar que el ser trabajadoras es el papel más reconocido por ellas, puesto que es este rol el que desempeñan diariamente, sin embargo, según las características del empleo, se sienten discriminadas desde el punto de vista laboral y de género, no así en el ámbito económico como en algún momento se planteó, en razón de que las propias características del empleo les

permiten ahorrar en temas referidos a vivienda y locomoción básicamente. Además, como se puede comprobar mediante la encuesta aplicada, las trabajadoras reciben un sueldo *elevado* en comparación a otros trabajos realizados por algunas congéneres como secretarias, garzonas, camareras, reponedoras, entre otras. Al respecto se puede señalar que logran aprobarse las hipótesis relacionadas a los ámbitos a los que se hace alusión, pero un aspecto constituido en una de las hipótesis, relacionado a la discriminación económica, es rechazado porque son las propias mujeres quienes señalan que éste aspecto es el más favorable de su empleo, en comparación a muchos trabajos desarrollados por otras congéneres, el que les permite aportar a la economía familiar, además de lograr desenvolverse autónomamente en un ámbito *abandonado* por diversos motivos, como es su educación.

Además, frente a los roles identificados, se logra hallar que en segunda instancia las mujeres pueden reconocerse como estudiantes dado que ésta es la segunda actividad más desarrollada por ellas, donde los roles referidos a ser hijas, hermanas, madres y amigas, quedan en segunda instancia. Con un reconocimiento aún menor se identifican como pareja, situación que se relaciona con las pocas posibilidades que tienen de desarrollarse plenamente en este ámbito.

Frente a las distintas características del empleo, no es ilógico pensar que éstas no logran identificarse con otras mujeres trabajadoras, considerando que las características propias del empleo, las lleva a postergarse en el ámbito personal, principalmente en el ámbito familiar –pareja e hijos.

### **Aportes desde el trabajo social**

Finalmente se complementa el estudio efectuado a través de las reflexiones y aportes que desde el Trabajo Social se pueden hacer frente a la temática presentada, la que involucra a un sector de la población femenina que en ocasiones, además de ser marginado desde el punto de vista de género y educacional, se le estigmatiza desde el punto de vista laboral, haciendo referencia a la escasa regulación y fiscalización estatal frente a este empleo, fundamentalmente debido a que se realiza en el ámbito privado, quedando la mujer que se desempeña en éste al alero de la familia que la emplea.

Desde esta perspectiva se hace necesario reflexionar en torno al tema de género, aludiendo a las relaciones de poder y cómo estas se encuentran presentes en los distintos niveles de las relaciones sociales, las que condicionan la inserción de la totalidad de los/as actores que la constituyen, que limitan las oportunidades para que todos y todas, sin distinción de edad, sexo o nivel socioeconómico puedan desarrollarse en ella. Bajo esta perspectiva, se hace necesario potenciar y concienciar a esta mujer trabajadora que se desempeña al interior de un hogar ajeno, que se encuentra alejada de las personas significativas para ellas y que pospone parte de su vida, en todos sus ámbitos, abriendo espacios para que ésta se autodescubra y logre identificar aquellos aspectos de su vida en los cuales quisiera ahondar por interés propio y con plena libertad. Además, se considera imprescindible dar a conocer a estas mujeres, que poseen la motivación e interés por nivelar sus estudios y/o capacitarse en alguna materia, que el esfuerzo realizado puede derivar en mejores oportunidades de empleo que le pueden permitir desarrollarse libremente en aquellos ámbitos en que han visto postergadas y por tanto, *disminuir* el pronóstico que hacen ellas mismas de sus vidas respecto a una vejez solitaria. Es importante destacar que si bien para algunas de estas trabajadoras sus

proyecciones no se encuentran ligadas a este tipo de empleo, las metas a futuro se ven confusas con la única claridad de no continuar en este trabajo.

Siguiendo con el tema de género es posible señalar que es imprescindible que las mujeres cuenten con una visión más amplia de sus posibilidades y oportunidades, donde no se vean como ejecutoras del único rol que sienten que son capaces de realizar, situación aun más limitante cuando se trata de personas que provienen de sectores rurales y de estrato socioeconómico bajo, donde una de las posibilidades de empleo que tienen es en casa particular -empleo inminentemente femenino- principalmente en la Región Metropolitana, lugar donde la competencia es aun mayor y donde las diferencias se hacen aun más notorias si de nivel educacional se trata. Así, las mujeres deben desarrollar actividades que se suponen son las propias por el sólo hecho de ser mujer, relacionadas con las labores del hogar y el cuidado de los hijos/as pero en este caso, ajenos. En este sentido, las mujeres desempeñan este rol como una extensión de su *rol natural* y se constituyen como madres sustitutas de otra familia a la que entregan la exclusividad de su tiempo a cambio de un salario. Es por esta razón que se considera importante co-construir con esta mujer una nueva gama de alternativas ante un futuro incierto con objetivos y metas claras que le permita vislumbrar su vida en años más de una manera más optimista y a nivel individual, donde sea de igual importancia formar parte de una familia propia y en la cual pueda participar activamente.

Frente a lo expuesto y como consecuencia de los resultados obtenidos con el universo de mujeres que participaron de la investigación, surge la necesidad de poner sobre la mesa el tema de género, donde las mujeres profundicen en el conocimiento del proceso que ha vivido la mujer a lo largo de la historia de la historia para posicionarse al interior de la sociedad. De esta manera logrará reconocer la lucha histórica de la mujer en Chile, como en el resto de

América Latina. Por esta razón se considera que los contenidos entregados desde la educación formal (Instituto) podrían incorporar la perspectiva de género, de manera que las mujeres trabajadoras se reconozcan a sí mismas como parte de la historia y no se invisibilicen en la misma. Dicha perspectiva puede integrarse además como una suerte de educación cívica de manera que éstas conozcan e identifiquen sus derechos y finalmente los valoren e incorporen a sus vidas, los que pueden añadirse al plan de estudios existente en el Instituto, sin que esto signifique más horas de estudios, sino que se trabajen en alguna de las materias que ya trabajan.

Dentro del mismo ámbito educacional se considera necesaria la flexibilización en la entrega de contenidos, de manera de hacerlos más cercanos a las estudiantes y dinámicos, de manera que la comprensión y la incorporación de los mismos sea de mayor facilidad, de manera que las estudiantes participen más activamente de su proceso educativo. Frente a esto podría ser de gran utilidad la realización de talleres que complementen los contenidos entregados que permitan a las mujeres desenvolverse en ámbitos a los que generalmente no están acostumbradas.

Además el Instituto -uno de los espacios más utilizados y concurridos por las trabajadoras- debiera aprovechar aún más la utilidad dada por las estudiantes-trabajadoras para otorgarles la posibilidad de reflexionar y compartir en torno a lo que significa para ellas ser trabajadora de casa particular con todo lo que esto implica: limitaciones para desarrollar otro tipo de actividades, encierro al que están obligadas debido a las características del empleo, extenuantes horarios de trabajo, pero también rescatar los aspectos positivos del mismo lo que implica oportunidades de desarrollo personal a nivel individual y también colectivo, reconociendo en sus compañeras vivencias similares y significativas. Así, la revalorización de la historia de las propias trabajadoras de casa particular puede facilitar o

promover que éstas desarrollen cierta identificación con el gremio y participen activamente de la historia particular de las mujeres que se desenvuelven en este rubro.

Desde el punto de vista del Trabajo Social se considera importante potenciar el desarrollo de la organización al interior de la ANECAP -Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular- promoviendo la asociatividad y la participación entre las trabajadoras. Es importante que la mujer que estudia en el Instituto conozca los procesos vividos por la organización a la que pertenece puesto que es una de las formas que puede llevar a las estudiantes a participar activamente de ella, ya que la poca claridad lleva en ocasiones a la confusión y desinterés. Para ello, se deben hacer más expeditos los canales comunicacionales que hay al interior de toda organización, gremio, asociación, etc.

Finalmente cabe señalar al lector algunas limitaciones presentes a lo largo del proceso investigativo, a saber:

- Reticencia de Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) a facilitar la realización de investigación en sus dependencias, pese a la factibilidad de aplicar el pre-test con algunas de sus socias. Se considera que una mayor apertura hacia las investigadoras hubiese posibilitado la realización de una comparación de resultados lo que podría haber enriquecido el análisis y las conclusiones.
- El universo de trabajadoras / estudiantes existente en ANECAP utiliza gran parte de su tiempo libre en nivelar sus estudios y/o capacitarse, por lo que contaba con poco tiempo para participar del estudio, situación que dificultó la aplicación de los instrumentos.

- Inexistencia de proyección para trabajar conjuntamente con ANECAP y el Instituto en el futuro, debido a la posibilidad de cierre de este último por motivos económicos, donde el acotado número de estudiantes hace inviable su mantención.

En relación con propuestas d investigación que surgen a partir de la realización del presente estudio, se pueden señalar las siguientes:

- En el ámbito laboral, indagar sobre los aspectos legales del empleo, donde sea posible identificar: vulnerabilidad de derechos, abusos en contra de las trabajadoras, demandas en la Inspección del Trabajo y el seguimiento de las mismas.
- Situación de extranjeras que buscan nuevas oportunidades de empleo en Chile y que se encuentran ante un escenario que ofrece empleos de baja calificación como es el trabajo doméstico donde, por ejemplo, algunas mujeres peruanas con niveles educacionales completos e inclusive universitarios, se emplean en este rubro.
- Escenario actual de las trabajadoras de casa particular que se retiraron del oficio, fundamentalmente jubiladas: indagar ámbito económico (pensiones) y familiar.



## BIBLIOGRAFÍA

- Ander Egg, Ezequiel (1995) **Diccionario de Trabajo Social**, Buenos Aires, Editorial Lumen.
- Ander-Egg, Ezequiel (1995) **Técnicas de Investigación Social**, Buenos Aires, Editorial Lumen.
- Anderson, Bonnies; Zinsser, Judith (1991) **Historia de la mujeres, una historia propia**; Barcelona, Editorial Crítica.
- Asociación Nacional de Empleadas De casa particular (2004) **Trabajadora de casa particular, conoce y defiende tus derechos**; Santiago, Tríptico;
- Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (1995) **Proyecto educativo**, Santiago, Plantel educacional de adultos Instituto Luisa Cardijn.
- Asociación de Empleadas De Casa Particular (2002) **Reglamento Interno de ANECAP**, Santiago.
- Ávila Fernández, Pabla (1999) “Hacia una sistematización del Trabajo remunerado de las mujeres en Chile (Primeras notas: 1854-1940) en **Revista Investigación y Crítica**, Santiago, Centro de investigaciones sociales, Universidad ARCIS
- Briones Guillermo (1988) **Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales**. Módulo 1. Epistemología y metodología de la investigación social, Santiago

- CASEN 2000 (2001) **Resultados Encuesta CASEN; Santiago.**
  
- CASEN 2003 (2004) **“Pobreza, distribución del Ingreso e impacto distributivo del gasto social”, CASEN; Santiago.**
  
- CEPAL (2000) **El empleo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario?. Reflexiones desde la perspectiva de género, Serie Mujer y Desarrollo N° 26, CEPAL; Santiago.**
  
- CEPAL (2004) **Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Serie Mujer y Desarrollo N° 52, Santiago, CEPAL.**
  
- Círculo de estudios de la Mujer (1981) **Boletín N° 7, Santiago.**
  
- Covarrubias, Paz (1978) (Compiladora) **“El movimiento feminista chileno” en Covarrubias, Paz; Chile mujer y sociedad; Santiago; UNICEF**
  
- De la Vega; Eulalia (1995) **La mujer en la historia; Madrid**
  
- Delgado, Juan Manuel; Gutiérrez Juan (1995) **Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales, Madrid, Editorial Síntesis**
  
- Díaz Vergara, Mauricio (2004) **Aproximación a la construcción de identidad social de mujeres rurales pobres de las trabajadoras de casa particular, que participan en la Fundación PRODEMU de la Provincia**

- Dirección del Trabajo (s/r)
 

**de San Felipe con una mirada de género y perspectiva social.** Tesis para optar al título de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología.; Santiago, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
  - Dirección del Trabajo (2004)
 

**Fuero maternal para trabajadoras de casa particular,** Tríptico, Santiago
  - Dorsch, Friedrich (1994)
 

**Género y trabajo. Compendio de estadísticas según sexo.** Santiago, Departamento de estudios.
  - Eisler; Riane (2003)
 

**Diccionario de Psicología;** Barcelona; Editorial Herder
  - Espinoza, Vicente; Canteros, Eduardo (2001)
 

**“El cáliz y la espada” nuestra Historia, nuestro futuro,** Santiago, Cuatro Vientos Editorial.
  - FNSP (2002)
 

“Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos” en Revista **Proposiciones N° 32: El trabajo en Chile. Aportes desde la investigación.** Santiago, Sur Ediciones
  - Gálvez, Thelma; Sánchez, Francisca (1998)
 

**Prospectiva y Mujer;** MIDEPLAN; Santiago
  - Gálvez Thelma
 

**Yo trabajo así... en casa**

- Todaro Rosalba (1985) **particular** Santiago, Ediciones CEM.
- Gálvez Thelma  
Todaro, Rosalba (1987) **Trabajo doméstico remunerado. Conceptos, hechos, datos** Santiago, Ediciones CEM
  - Gallino; Luciano (1995) **Diccionario de Sociología;** Santiago; Editorial Siglo XXI
  - Guzmán, Virginia  
Mauro, Amalia  
Araujo, Katia (2002) **Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo;** Santiago, Ediciones CEM.
  - Hurtado, Victoria  
Santa Cruz, Guadalupe  
Valdés, Alejandra (1995) **Un indecente deseo.** Escuela de formación de líderes mujeres. Metodología; Santiago; Instituto de la Mujer.
  - Kuznesof, Elizabeth en Chaney, Elsa; García, Castro, Mary (1993) (Editoras) “Historia del servicio doméstico en la América Hispana (1492-1980)” en **Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe.** Venezuela, Editorial Nueva Sociedad.
  - Madriaga, José Fernando; Patiño, Marcela (2001) **Efectos socioeconómicos y afectivos de las familias con hijos discapacitados mentales;** Tesis para optar al título de Trabajador Social; Santiago; Universidad Academia de Humanismo Cristiano
  - Max Neef, Manfred (1986) **Desarrollo a escala humana;** Santiago; CEPUR

- MIDEPLAN (2003)

**Encuesta CASEN 2003, Principales resultados empleo**, Santiago; Gobierno de Chile.
- Munar, Eric; Rosselló, Jaume Sánchez-Cabaco, Antonio (1999)

**Atención y percepción**; Madrid; Alianza Editorial.
- Olza, Miguel (1996)

**Psicología Social y Trabajo Social**;  
La entrevista, Capítulo 29, Madrid; Mc Graw Hill.
- Rossell, Teresa (1993)

**La entrevista en el Trabajo Social**,  
Editorial Hogar del libro. S.A.
- SERNAM 2003

**Campaña Mujer y Trabajo. “Chile necesita fuerza de mujer”**, SERNAM; Santiago.
- Sierra Bravo, Restituto (1994)

**Técnicas de investigación social**, Barcelona; Editorial Paraninfo.
- Valles, Miguel (2000)

**Técnicas cualitativas de investigación social**, Madrid  
Editorial Síntesis.
- Yuras, Claudia; Valdebenito, Iván; Vásquez, Guillermo (1996)

**Inserción laboral femenina en el ámbito ejecutivo, directivo y empresarial**, Seminario de título; Santiago; Universidad de Chile (FACEA).

### **Fuentes Electrónicas**

- Arraigada, Irma; Miranda, Francisca (2003)

Seminario taller **“Capital social, una herramienta para los programas de superación de la pobreza urbana y rural”**; Santiago

- [http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloSocial/9/LCL1969P/Sintesis\\_PS31.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloSocial/9/LCL1969P/Sintesis_PS31.pdf)
- Confederación General de Trabajo (2004) **La feminización de la pobreza;** Secretaría de la mujer; Madrid [www.cgt.es/mujer/8marzo02cgt/pobreza.htm](http://www.cgt.es/mujer/8marzo02cgt/pobreza.htm) - 23k
  - Contra información en red (s/r) **Mujer y pobreza** <http://www.nodo50.org/berriotxoak/mujerypobreza.htm>
- Pollack, Molly (1997) **Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género;** Serie Mujer y Desarrollo; Santiago; Naciones Unidas <http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/6/lcl1016/lcl1016e.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT 2005) **Trabajo decente y formación profesional** [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/trab\\_dec/ii.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/trab_dec/ii.htm)
  - De Pablos Escobar, Laura (2004) **Algunas cuestiones en relación con la pobreza femenina;** Universidad Complutense. <http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc/01-10/0110.pdf>
  - Dirección de Trabajo (2005) **Algunas referencias a los derechos de las trabajadoras de casa particular;** Santiago <http://www.dt.gob.cl/1601/article-59955>
- Código del trabajo;** Boletín oficial de la dirección del trabajo; Santiago; Noviembre 2005

- www.dt.gob.cl/legislación/1611/article-59096.html  
[http://sernam.cl/infomujer/mujerytrabajo/trab\\_casa\\_part/03trab\\_cas\\_part.htm](http://sernam.cl/infomujer/mujerytrabajo/trab_casa_part/03trab_cas_part.htm)
- Donat, D. (2005) **Trabajadoras “puertas adentro”. Vivir en casa ajena**  
[http://www.mujereschile.cl/para\\_imprimir.php?opc=177&PHPSESSID=2e6e3cff08f77d114c16624d6f959a0d](http://www.mujereschile.cl/para_imprimir.php?opc=177&PHPSESSID=2e6e3cff08f77d114c16624d6f959a0d)
  
  - Duryea, Suzanne; Cox, Alejandra; Ureta, Manuelita (2002) **Las mujeres en el mercado laboral de América Latina y el Caribe en los años 90: Una década extraordinaria**; Perú  
[http://www.grade.org.pe/eventos/seminario\\_empleo/notes/policy%20note\\_mujeres.pdf](http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/notes/policy%20note_mujeres.pdf)
  
  - El zorro negro (s/r) **La división sexual del trabajo**  
<http://www.geocities.com/Athens/Rhodes/8285/oal028.htm>
  
  - Gómez Bueno, Carmunca (s/r) **Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis**; Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
<http://www.bib.uab.es/pub/papers/0210862n63-64p123.pdf>
  
  - González Suárez, Maricel (2005): **Pobreza... tiene rostro de mujer**  
<http://www.mujeres.cubaweb.cu/articulo.asp?a=2004&num=203&art=74>
  
  - INE (2003) **Síntesis de resultados**; Santiago  
<http://www.ine.cl/cd2002/sintesisencensal.pdf>
  
  - INP 2005 **Trabajadores de casa**

- Particular;**  
<http://inp.cl/inicio/casa/php>
- MIDEPLAN (2001) **Pobreza, indigencia e impacto del gasto social en la calidad de vida;** División Social, Departamento de Estudios Sociales, Metodología de medición de la pobreza y la indigencia; Santiago.  
<http://www.mideplan.cl>
  - PNUD (2004) **Las mujeres, vehículo de transmisión de conocimientos para la conservación del ambiente**  
<http://www.undp.org.ar/boletines/Octubre2004/notas/nota7.htm>
  - PNUD (2005) **Luchar contra la pobreza en lo ético, económico y político**  
<http://pnud.org.ve/temas/pobreza.asp>
  - Quay Hutchison, Elizabeth (s/r) **La historia detrás de las cifras: la evolución del censo chileno y la representación del trabajo femenino, 1895-1930.**  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0717-71942000003300009&lng=es&nrm=iso>. issn 0717-7194.](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0717-71942000003300009&lng=es&nrm=iso>. issn 0717-7194.)
  - SERNAM 2005 **Trabajadoras de casa**  
**Particular;** Santiago
  - Síntesis del Panorama social de América Latina 2002-2003 **Índices de pobreza se estancan en la región**  
<http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/4/12984/P12984.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl>



**ANEXOS**

**ANEXO N° 1: Operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Sub-dimensión	Indicadores	Ítem
Características sociales y económicas	<p>Situación social:  <i>“Conjunto de condiciones y circunstancias concretas que constituye o determina el estado de una actividad o colectividad. Estado o condición de una persona en cuanto individuo perteneciente a una sociedad”</i> (Ander-Egg, 1995: 275)</p> <p>Situación Económica:                      Nivel Socioeconómico:  <i>“...definen los aspectos sociales y demográficos que rodean al grupo estudiado, como son, sexo, edad, situación social, y económica, como nivel de ingreso, nivel educativo, situación laboral, etc.”</i> (Madriaga, 2001: 95)</p>	<p>Aquellos aspectos, condiciones y/o circunstancias concretas que determinan y caracterizan el entorno o contexto social y económico de las sujetos en estudio, el cual influye en el desarrollo de las mismas. Estos aspectos condicionantes dicen relación con: datos demográficos educación, previsión, situación laboral, ingresos, etc.</p>	Social	Antecedentes Demográficos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estado Civil</li> <li>▪ Lugar de procedencia</li> <li>▪ Acceso al empleo</li> </ul>	<p>Comuna de trabajo</p> <p>Marque con una X su estado civil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soltera</li> <li>▪ Casada</li> <li>▪ Separada</li> <li>▪ Viuda</li> </ul> <p>Marque con una X su lugar de procedencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ I a IV región</li> <li>▪ V a VIII región</li> <li>▪ IX a XII</li> <li>▪ Región Metropolitana</li> </ul> <p>¿Cómo accedió a su actual trabajo?</p> <p>¿Cuál es el motivo por el cual accedió a este empleo?</p>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de hijos/as</li> <li>▪ Cuidado de los hijos/as</li> <li>▪ Nivel último curso aprobado</li> </ul>	<p>Marque con una X la cantidad de hijos/as vivos que tiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1</li> <li>▪ 2</li> <li>▪ 3</li> <li>▪ 4 o más</li> <li>▪ Sin Hijos/as</li> <li>▪</li> </ul> <p>Si tiene hijos/as, ¿quién los cuida mientras usted trabaja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abuelos de los niños/as</li> <li>▪ Padre de los niños/as</li> <li>▪ Hijos/as independientes</li> <li>▪ Otros: ¿Quién?</li> </ul> <p>Usted se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dentro del sistema escolar</li> <li>▪ Fuera del sistema escolar</li> </ul> <p>Marque con una X el último curso aprobado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1° básico</li> <li>▪ 2° básico</li> <li>▪ 3° básico</li> <li>▪ 4° básico</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

						<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5° básico</li> <li>▪ 6° básico</li> <li>▪ 7° básico</li> <li>▪ 8° básico</li> <li>▪ 1° medio</li> <li>▪ 2° medio</li> <li>▪ 3° medio</li> <li>▪ 4° medio</li> <li>▪ Otro</li> </ul>
				Sistema de salud	▪ Existencia	<p>Marque con una X el sistema de salud que usted posee:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ FONASA</li> <li>▪ ISAPRE</li> <li>▪ Tarjeta gratuidad</li> <li>▪ No tiene</li> <li>▪ Otro ¿Cuál? _____</li> </ul>
				Previsión por vejez	▪ Existencia	<p>Marque con una X la previsión que usted posee:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AFP</li> <li>▪ INP</li> <li>▪ No cotiza</li> <li>▪ Otro ¿Cuál? _____</li> </ul>
				Patrón trans-generacional de trabajo doméstico		<p>¿Algún integrante de su familia trabaja o ha trabajado en casa particular?.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> <li>• Sí ¿Quién?</li> </ul> <p>Marque todos aquellos</p>

			Económica	Situación laboral	<p>Edad de inicio en la actividad</p> <p>Antigüedad laboral</p>	<p>que correspondan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuela/o</li> <li>▪ Madre/Padre</li> <li>▪ Hija/o</li> <li>▪ Otros/as</li> <li>▪ No se presenta patrón</li> </ul> <p>Marque con una X, la edad en que comenzó a desarrollar la actividad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Antes de los 15 años</li> <li>▪ Entre los 16 y 19 años</li> <li>▪ Entre los 20 y 23 años</li> <li>▪ De 24 años a más</li> </ul> <p>Marque con una X la antigüedad laboral como trabajadora de casa particular en su actual trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menos de 1 año</li> <li>▪ Entre 1 año y 11 meses</li> <li>▪ Entre 2 y 4 años 11 meses</li> <li>▪ Más de 5 años</li> </ul>
--	--	--	-----------	----------------------	---	--

					<p>Contrato</p> <p>Nivel de Ingreso</p>	<p>En su trabajo actual se encuentra: Marque con una X:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con Contrato de Trabajo</li> <li>▪ Sin contrato de trabajo</li> </ul> <p>Marque con una X el tramo en que se encuentra el ingreso liquido que usted recibe mensualmente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menos de \$90.000.-</li> <li>▪ Entre 90.001 y \$115.000 -</li> <li>▪ Entre \$115.001 - 150.000.-</li> <li>▪ Entre \$150.001 - 250.000.-</li> <li>▪ Más de 250.001.-</li> </ul>
Relaciones Interpersonales	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Relaciones humanas: <i>“Connota sobretudo las relaciones interpersonales, directas o indirectas, de un individuo con los demás integrantes de un grupo restringido, como los compañeros de trabajo, los familiares, los miembros locales de una asociación,</i></p>	<p>Las relaciones interpersonales son aquellos contactos, profundos o superficiales, que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.</p>	Relaciones interpersonales		<p>Persona/as con las cuales se relaciona</p>	<p>¿En su lugar de trabajo con vive?</p> <p>Durante la semana ¿con quién/es se relaciona o contacta?</p> <p>Durante sus días libres o el fin de semana ¿Con quién/es se contacta o relaciona?</p>

	<i>una clase escolar, el personal de un negocio.”</i> (Gallino, 1995: 759)				<p>Periodicidad del contacto</p> <p>Tipo de contacto</p> <p>Espacios de construcción de relaciones interpersonales</p> <p>Calidad de la relación</p>	<p>¿Con qué frecuencia se relaciona con estas personas?</p> <p>¿Cuáles son las formas de comunicación que utiliza para relacionarse con esas personas?</p> <p>¿Cuáles son los espacios o lugares, públicos y/o privados en los cuales usted se relaciona con esas personas?</p> <p>¿Cómo evalúa usted la relación establecida con las personas que menciona anteriormente? ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo evalúa la relación que mantiene con la familia en donde trabaja?</p>
Percepción	<i>“...actividad cognitiva del organismo provocada por la presencia física del objeto y que se efectúa a</i>	La percepción consiste en obtener información del entorno por medio	Autopercepción	Roles identificados como propios por las		Como mujer, ¿cuáles son los papeles que usted cumple dentro de esta sociedad?

	<p><i>través de los sentidos”</i> (Rosselló et al, 1999:182)          Rol:  <i>“... suma de modos de conducta esperados de un individuo y en la que se apoya la conducta de otros miembros del grupo. Un rol no se identifica con sus posibles portadores, pero una vez que éstos lo asumen, se ven sometidos a las expectativas respecto a su propio papel, respecto al papel o los papeles de los otros miembros del grupo y respecto al tipo de interacción de unos y otros. (...) El rol aparece entonces como un modelo ordenado de modos de conducta en relación a una determinada posición del individuo en un contexto interactivo, con una serie de expectativas (expectativas del rol) respecto al sujeto de la posición.”</i> (Dorsch; 1994: 710)</p>	<p>de los sentidos. Desde esta perspectiva, percibir correspondería a un proceso de construcción e interpretación de la realidad (personas, objeto o relaciones que tengan un significado social), más que una absorción directa de estímulos, entendiéndose por ésta la visión que tienen las sujetos de estudio respecto a los roles que identifican como propios, como así también la valoración que tiene de sí mismas en relación con otras mujeres trabajadoras.</p>	<p>Valoración de la labor que realizan</p>	<p>trabajadoras de casa particular puertas adentro y la percepción que tienen acerca de los mismos</p> <p>Respecto de su labor en comparación con otras mujeres trabajadoras</p>	<p>¿Cómo se ve o evalúa a sí misma en el desarrollo de esos ámbitos?</p> <p>¿En qué ámbitos cree que no se ha desarrollado o que se ha visto postergada?</p> <p>¿Considera importante el trabajo que realiza? ¿Por qué?</p> <p>¿Para quiénes es importante su labor?</p> <p>¿Cómo perciben, valoran o evalúan la labor que ustedes desempeñan, es decir, cómo aprecian el ser t.c.p. puertas adentro?</p> <p>Si ustedes tuvieran que asemejarse con alguien de la sociedad en general ¿Con qué personas o grupos se verían identificadas? ¿Por qué?</p> <p>Ustedes, ¿se parecen a</p>
--	--	--	--	--	---



						<p>otras trabajadoras? mujeres ¿Por qué?</p> <p>¿En qué se diferencian de otras mujeres trabajadoras? ¿Por qué?</p> <p>Si piensan en su vida en algunos años más ¿Cómo se imagina ustedes en 10, 20 o 30 años?</p>
--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO Nº 2: Encuesta

### Antecedentes de la Trabajadora

#### I. Antecedentes Demográficos

Edad \_\_\_\_\_ Comuna de trabajo \_\_\_\_\_

1. Marque con una X su Estado Civil:

- Soltera
- Casada
- Separada
- Viuda
- Convive

2. Marque con una X la zona de la cual proviene

- I a IV región
- V a VIII región
- IX a XII
- Región Metropolitana
- Fuera del país ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. ¿Cómo accedió a su actual trabajo?

4. ¿Cuál es el motivo por el cuál accedió a este empleo?

5. Marque con una X la cantidad de hijos/as vivos que tiene

- 1
- 2
- 3
- 4 o más
- no tiene hijos/as

6. Si tiene hijos/as ¿quién los cuida mientras usted trabaja?

- Abuelos de los niños/as
- Padre de los niños/as
- Hijos/as independientes
- Otros ¿Quién? \_\_\_\_\_

#### II. Antecedentes Educativos

7. Usted en la actualidad se encuentra:

- Dentro del sistema escolar
- Fuera del sistema escolar

8. Marque con una X el último curso aprobado:

- |                                    |                                    |                                      |
|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1º Básico | <input type="checkbox"/> 5º Básico | <input type="checkbox"/> 1º Medio    |
| <input type="checkbox"/> 2º Básico | <input type="checkbox"/> 6º Básico | <input type="checkbox"/> 2º Medio    |
| <input type="checkbox"/> 3º Básico | <input type="checkbox"/> 7º Básico | <input type="checkbox"/> 3º Medio    |
| <input type="checkbox"/> 4º Básico | <input type="checkbox"/> 8º Básico | <input type="checkbox"/> 4º Medio    |
|                                    |                                    | <input type="checkbox"/> Otros _____ |

### III. Sistema de salud y previsión

9. Marque con una X el tipo de sistema de salud que usted posee

FONASA  Particular  No tiene

Tarjeta gratuidad  Isapre  Otro

10. Marque con una X el tipo de previsión que usted posee:

AFP  No cotiza

INP  Otro

### IV. Patrón Transgeneracional

11. ¿Algún integrante de su familia trabaja o ha trabajado en casa particular?. Marque con una X todos aquellos que correspondan

Abuela/o

Madre / padre

Hija/o

Otras/os ¿Quién? \_\_\_\_\_

No existe antecedente familiar de trabajo doméstico asalariado

### V. Antecedentes Laborales

12. Marque con una X, la edad en que comenzó a desempeñarse como Trabajadora de Casa Particular puertas adentro

Antes de los 15 años

Entre los 16 y 19 años

Entre los 20 y 23 años

De 24 años a más

13. Marque con una X la antigüedad laboral como Trabajadora de Casa Particular en su actual trabajo

Menos de 1 año

Entre 1 año y 1 año 11 meses

Entre 2 y 4 años 11 meses

Más de 5 años

14. En su trabajo actual se encuentra:

Con Contrato de Trabajo

Sin Contrato de Trabajo

15. Marque con una X el tramo en que se encuentra el ingreso líquido que usted recibe mensualmente

Menos de \$90.000.-

Entre 90.001 y \$115.000 -

Entre \$115.001 -150.000.-

Entre \$150.001 -250.000.-

Más de 250.001.-

## **ANEXO Nº 3 : Entrevista semi-dirigida**

### **Pauta de Preguntas**

#### **Relaciones interpersonales**

- A. ¿En su lugar de trabajo con quien vive?
- B. ¿Cómo evalúa la relación que usted mantiene con esta familia?
- C. Dentro de todos los ámbitos en que usted se desenvuelve, ¿qué personas son importantes para usted? ¿Por qué?
- D. ¿Con quién/es se relaciona o contacta habitualmente, ya sea, durante la semana o el fin de semana?. Y en sus días libres ¿con quién/es se relaciona?
- E. ¿Con qué frecuencia se relaciona con estas personas?
- F. ¿Cómo se comunica con estas personas, es decir, cuales son los medios de comunicación que utilizas para comunicarte con éstas?
- G. Cuando se relaciona personalmente con esas personas, ¿cuáles son los espacios o lugares en los cuales se reúnen?
- H. ¿Cómo evalúa la relación establecida con las personas que menciono anteriormente? ¿Por qué?

#### **Autopercepción**

- I. Como mujer, ¿cuáles son los papeles que usted cumple dentro de esta sociedad?
- J. ¿Cómo se ve o evalúa a sí misma en el desarrollo de esos ámbitos?
- K. ¿En qué ámbitos cree que no se ha desarrollado o que se ha visto postergada?
- L. ¿Considera importante el trabajo que realiza? ¿Por qué?
- M. ¿Para quiénes es importante su labor?

## **ANEXO N° 4: Grupo focal**

### **Preguntas guías de la discusión**

1. ¿Cómo evalúas tu trabajo?
2. ¿Con qué grupo o persona se identifican? ¿Por qué?
3. ¿Te pareces a otras mujeres trabajadoras? ¿Por qué?
4. ¿En qué se diferencian de otras mujeres trabajadoras? ¿Por qué?
5. ¿Cómo imaginan su vida en 10, 20 o 30 años más?

## **ANEXO Nº 5: Contrato de trabajo de la trabajadora de casa particular puertas adentro**

En ....., a ..... de ..... de 200..., don (ña) ....., de profesión ..... (o dueña de casa), cédula nacional de identidad N° ....., domiciliada en calle .....N° ....., de la ciudad de ....., en adelante, "la empleadora"; y doña ....., de nacionalidad ....., asesora del hogar, cédula nacional de identidad N° ....., (estado civil) ....., nacida el día ..... de ..... de 19....., en consecuencia, capaz de celebrar contrato de trabajo, domiciliada en calle ..... N° ....., de la ciudad de ....., en adelante, "la trabajadora", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

**PRIMERO:** El empleador don(ña)....., contrata a doña ..... quien acepta y se compromete a realizar los trabajos propios e inherentes de una casa: aseo, cocina, lavado, planchado o cualquiera otra labor de casa que le encomiende la empleadora o los demás miembros de la familia, excluidos los trabajos del jardín. La trabajadora realizará este trabajo puertas adentro, es decir, vivirá en el domicilio de la empleadora mientras se desempeñe en su trabajo.

**SEGUNDO:** La trabajadora deberá prestar sus servicios, preferentemente, en calle ..... N° ..... de la ciudad de ..... Sin embargo, la empleadora podrá destinarla, ocasionalmente, a cualquiera de las casas de sus parientes próximos, en las circunstancias que así lo requieran.

**TERCERO:** La jornada de trabajo será continua, de lunes a sábado, estableciéndose el domingo como su día de descanso; reincorporándose a sus labores a las 9:00 horas del siguiente día lunes. Durante la jornada diaria tendrá 12 horas de descanso, que se dividirá de la siguiente manera:

- 9 horas de descanso ininterrumpido en la noche;
- 3 horas de descanso durante el día, para sus comidas y otros quehaceres.

El comienzo y fin de cada jornada será variable de acuerdo a las necesidades de la empleadora, respetando siempre las horas de descanso y comidas.

**CUARTO:** La remuneración de la trabajadora será la suma mensual de \$ ..... (.....pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en el domicilio de la empleadora, el último día hábil de cada mes. De la remuneración, se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social. No se podrán hacer otros descuentos, salvo los autorizados por la ley o los que hayan sido ordenados judicialmente, o autorizados por la trabajadora, por escrito. Lo anterior, sin perjuicio de los anticipos de remuneración dentro de cada período, que autoriza realizar la trabajadora. Es facultad y derecho de la empleadora descontar el tiempo no trabajado debido a inasistencias, permisos y atrasos.

**QUINTO:** La empleadora se compromete a otorgar o a suministrar, a la trabajadora, los siguientes beneficios:

- 1.- Cuatro comidas diarias: desayuno, almuerzo, once y comida.
- 2.- Habitación y baño confortables y privados.

Las partes avalúan estos beneficios en la suma de \$ .....

**SEXTO:** Son obligaciones esenciales, de la trabajadora, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

- a) cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo y mantener el orden y limpieza de la casa;
- b) cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, los bienes de la empleadora y de la casa;
- c) cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta la empleadora o cualquier miembro de la familia;
- d) trabajar horas extraordinarias cada vez que, por razones especiales, la empleadora lo determine, las que serán pagadas con recargo de un 50%. El incumplimiento de esta obligación, que impone el contrato, se entenderá como negativa de la trabajadora a desempeñar su labor;
- e) en casos de inasistencia al trabajo por enfermedad, la trabajadora deberá justificarla con

el correspondiente certificado médico, otorgado por un Facultativo dentro del plazo de 24 horas siguientes desde que aquella dejó de asistir al trabajo;  
f) presentarse a trabajar, cada día, en perfecto estado de aseo y mantener su persona y sus uniformes limpios.

**SEPTIMO:** La trabajadora respetará a cada una de las personas de la familia, y éstas harán lo propio con la trabajadora. Cuidará de la seguridad de la casa y no permitirá la entrada de ninguna persona extraña a la familia. El ingreso de parientes o amistades de la trabajadora se hará previa autorización de la empleadora o de quienes ella designe para tales efectos.

**OCTAVO:** Se prohíbe, a la trabajadora, los siguientes actos:  
1.- Cualquier acto que implique falta de honestidad y honradez de su parte.

**NOVENO:** Este contrato tendrá una vigencia de ..... (o indefinida). De acuerdo a lo establecido en la ley, las dos primeras semanas de vigencia del presente contrato serán de prueba. En tal período el contrato puede resolverse por voluntad de cualquiera de las partes, siempre que medie aviso con al menos tres días de anticipación, debiendo pagarse el tiempo servido.

Las partes pueden ponerle término de común acuerdo, y cualquiera de ellas en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

**DECIMO:** Se deja constancia que la trabajadora ingresó al servicio de la empleadora, el día..... de ..... de .....

**UNDECIMO:** Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de .....

**DUODECIMO :** El presente contrato se emite en ..... ejemplares. Cada ejemplar está compuesto por .... hojas. Previa lectura, en señal de aceptación, se ratifica y firman las partes. Se deja constancia que el trabajador recibe un ejemplar íntegro de este contrato.