



Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Sociología y Trabajo social

LA PRECARIEDAD LABORAL DE TRABAJADORAS DE CASA
PARTICULAR EN LA REGIÓN METROPOLITANA. UN ESTUDIO DE
CASO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19.
(Tesis para optar al Grado académico de Licenciado en Sociología)

Seminario de Grado 2
Profesor: Milton Vidal
Profesor Informante: Pendiente
Autor: Ulises Clavero Romero

2022

TABLA DE CONTENIDOS

Capítulo 1: INTRODUCCION	3
1.1. Presentación del problema o tema bajo estudio.....	3
1.2. Relevancia del problema o tema.....	5
1.3. Preguntas de investigación	7
1.4. Objetivos de estudio	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.4.3. Hipótesis o supuestos del estudio	8
Capítulo 2: ANTECEDENTES.....	9
2.1. Introducción	9
2.2. La servidumbre doméstica, precursora del trabajo en casa particular	9
2.3. Organizaciones sindicales de las trabajadoras de casa particular	10
2.4. Convenio 189 OIT.....	13
2.5. Ley 20.786	14
2.6. Salud mental en las trabajadoras de casa particular	17
2.7. El actuar institucional del estado frente al Trabajo de casa particular.....	19
2.8. Trabajadoras de casa particular en cifras.....	20
Capítulo 3: MARCO TEORICO	21
3.1. Introducción	21
3.2. Discusión teórica	21
3.2.1. Precariedad laboral	21
3.2.2. Trabajadoras de casa particular y dominación.....	25
3.2.2.1. Weber	25
3.2.2.2. Bourdieu	27
3.2.3. Relaciones paternalistas en el empleo doméstico	31
3.3. Selección de opción teórica	34
Capítulo 4: METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	36
4.1. Tipo de estudio	36
4.1.1. Tipología de Sierra Bravo.....	36
4.1.1.1. Finalidad del Estudio.....	36

4.1.1.2.	Alcance temporal de la investigación.....	36
4.1.1.3.	Profundidad de la indagación.....	36
4.1.1.4.	Extensión o marco del estudio.....	37
4.1.1.5.	Fuentes de información.....	37
4.1.1.6.	Carácter del estudio.....	37
4.1.1.7.	Diseño No-experimental o experimental de la investigación.....	38
4.1.1.8.	Contexto del trabajo de recogida de datos e información.....	38
4.1.1.9.	Técnica principal de investigación.....	39
4.1.1.10.	Objeto de Estudio.....	39
4.2.	Universo y Muestras del Estudio.....	40
4.2.1.	Características del Universo.....	40
4.2.1.1.	Identificación de las unidades de muestreo.....	40
4.2.1.2.	Criterios para su selección.....	40
4.2.2.	Tipo de muestra.....	40
4.2.3.	Tamaño de las muestras.....	41
4.3.	Instrumento de recolección de información.....	42
4.4.	Plan de Análisis de los resultados y procesamiento de la información.....	45
4.5.	Logística del trabajo de terreno.....	46
Capítulo 5: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS.		47
5.	Análisis de la información y presentación de los resultados.....	47
5.1.	Caracterización de las participantes.....	48
5.2.	El trabajo de casa particular como labor históricamente precarizada.....	48
5.3.	Confinamiento; abusos, reflexiones y resistencias.....	65
5.4.	Mi trabajo vale.....	75
6.	Conclusiones.....	79
7.	Recomendaciones.....	84
8.	Bibliografía.....	84
9.	Anexos.....	88
9.1.	Guion entrevista.....	88
9.2.	Solicitud de consentimiento.....	91
9.3.	Afiche búsqueda de entrevistadas.....	92

Capítulo 1: INTRODUCCION

1.1. Presentación del problema o tema bajo estudio

En el campo del trabajo se halla una amplia diversidad labores, tantas como actividades humanas existen, sin embargo, no todas son iguales ni ofrecen las mismas garantías. Así, las divisiones laborales – y su intersección – por: sexo, edad, tipo de labor, calificación, lugar geográfico, origen del/la trabajador/a, de manera fáctica, permiten conocer un estado, más o menos general, sobre sus condiciones laborales. Aunque, por otro lado, en el papel, las legislaciones sobre el trabajo establecen unas convenciones mínimas, de acuerdo con los cuerpos legales vigentes en cada país.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, en su constitución, advierte la existencia de circunstancias laborales que no garantizan las mínimas bases para el correcto desarrollo humano, señalando que deben promoverse mejoras en la búsqueda de una mejor calidad de vida de las/los trabajadoras/trabajadores. Así, el empleo no solo es un problema salarial, sino que una serie de cuestiones de amplio espectro que abarcan desde el tiempo invertido en la faena, hasta las situaciones mentales, pasando por remuneraciones adecuadas, temáticas de género, enfermedades y/o accidentes laborales, entre otras (OIT, 1979).

Por otra parte, una de las problemáticas abordadas en los últimos años, con gran fuerza debido al despliegue del feminismo en el mundo, es la desigualdad de género en todas sus vertientes. A nivel regional, latinoamericano, la tasa de participación laboral presenta notorias diferencias en cuanto al género: en 2020 se situó en 46% para las mujeres, en contraste con un 69% para los hombres, durante el mismo periodo (CEPAL, 2021). Es decir, las diferencias aún son latentes, y fueron particularmente profundizadas por el efecto pandemia COVID-19.

Una de las labores que refleja de forma patente las complejidades, desigualdades y precariedades del cruce trabajo y género es el empleo doméstico. A la fecha, 67 millones de personas dedican parte de su vida a labores domésticas remuneradas en el mundo, siendo una actividad altamente feminizada; el 80% del empleo doméstico es realizado por mujeres (OIT, 2022).

El empleo doméstico, fundamentalmente refiere a tareas de organización básica en los hogares particulares; limpieza, orden y cuidados de quienes requieren ayuda en el grupo familiar, a cambio de un salario mensual. Destacadas representantes del gremio describen el menosprecio que hay sobre la actividad, vulneración de derechos por parte de sus empleadores, donde se bordea y, en algunos casos, se desborda lo contractual (Vidal L. , 2020). Así pues, las empleadas domésticas, se ven afectadas por un marco legal que parece no tener efecto en su situación laboral efectiva, debiendo poner a disposición de las dinámicas laborales una parte importante de su calidad de vida.

En Chile, los efectos de la pandemia han sido múltiples. Lo evidente son las consecuencias físicas y, por supuesto emocionales, propias de un acontecimiento global que daña la salud, como también, en gran medida, quita la vida a personas, actualmente son 6.63 millones de muertos a causa del COVID-19 en el mundo, de las cuales 62 mil son chilenos (Our world in data, 2022). Sin embargo, los efectos no se limitan al campo de la salud y se extienden a otras áreas como la economía y el trabajo.

La pandemia se ha materializado en efectos que van más allá de lo puramente sanitario, afectando al mundo del trabajo; creando situaciones complejas y tensionando las relaciones laborales. Así las cuarentenas, como medida sanitaria fundamental para evitar la propagación del virus en Chile, han modelado las dinámicas laborales, particularmente en el caso de las Trabajadoras de casa particular. Debido a las características propias de sus tareas, las que se desempeñan en hogares particulares, el confinamiento es una medida difícil de abordar; tensiona la relación empleador(a)/empleado(a) y da pie a la vulneración de sus derechos como trabajadoras.

Así todo, las Trabajadoras de Casa Particular se encuentran arrojadas a un incierto panorama laboral, en el marco de una de las más grandes crisis sanitarias del último tiempo.

Por tanto, en un escenario complejo, en términos de salud física y mental, como lo es una pandemia, que a la vez extiende sus consecuencias a otras áreas de la vida social, y siendo el trabajo una actividad humana indispensable para sostener la vida material, poniendo especial énfasis en labores precarizadas, con una fuerte carga simbólica, como lo es el empleo doméstico, es que se hace fundamental investigar la situación laboral en la que se encuentran inmersas, actualmente, las Trabajadoras de casa particular.

1.2. Relevancia del problema o tema

El empleo doméstico, hoy más que ayer, se encuentra en un estado de vulnerabilidad ya que los particulares efectos de la pandemia han tensionado sus dinámicas, a la vez que han puesto de manifiesto todo un entramado de vejaciones, de larga data, a las trabajadoras de casa particular, tornándose fundamental el conocimiento sobre sus condiciones de trabajo bajo el actual contexto.

1.2.1. Relevancia teórica

Uno de los intereses de este proceso es aportar al desarrollo teórico sobre el empleo doméstico. Dadas las condiciones actuales en las está inmersa la sociedad: crisis sanitaria, fatiga por exceso de confinamiento y medidas que restringen las libertades, justificadas en mayor o en menor medida, según sea el caso. Y considerando que el trabajo doméstico se expone tanto o más que otras labores a vulneraciones laborales y psicológicas. Las características particulares de esta instancia, a modo de estudio de caso, pueden resultar útiles para describir las tensiones dadas en las relaciones de una asimetría particular como lo es la dinámica empleador(a)/empleado(a), especialmente en este tipo de lazo laboral que tiende a desdibujar la línea de lo estrechamente laboral y roza la afectividad. Específicamente, el estudio será de interés de los/las investigadores/as que desarrollen estudios en el campo del trabajo o de quienes se encuentren

desarrollando trabajos en la creciente área de estudios sobre la pandemia COVID-19.

La pandemia es una situación global que somete a la población a consecuencias físicas en primera instancia, pero que también supone una serie de transformaciones y desafíos a nivel sociocultural. Por tanto, en la medida que el *statu quo* es puesto en tensión, y la sociedad se abre paso a la, denominada por algunos, nueva normalidad, es labor relevante, pertinente y necesaria conocer los nuevos escenarios en que las personas deben insertarse, el trabajo para el caso en estudio, particularmente femenino y precarizado.

1.2.2. Relevancia metodológica

Dado que este fenómeno sanitario se encuentra en pleno desarrollo, es que la investigación social aún es escasa, pero incipiente. De acuerdo con lo anterior, este trabajo se propone, como aporte metodológico, ampliar el abanico de conocimiento en el campo del empleo doméstico y contribuyendo a su comprensión en el contexto de unos determinados efectos sociales ocasionados por la pandemia COVID-19. Asimismo, al tratarse de un Estudio de caso, en el caso específico y particular de las precariedades del empleo domestico en pandemia, este esfuerzo contribuye metodológicamente debido a su originalidad en el campo. En palabras del especialista en evaluación institucional y evaluación cualitativa R. E. Stake: “El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake, 1999, pág. 11). Adentrarse de forma profunda y con una visión de totalidad, holísticamente, en un contexto único, otorga valor de innovación en el proceso. Siguiendo un enfoque cualitativo, como técnica de acceso a la información se optará por entrevistas ya que, en coherencia con el tercer objetivo específico, se busca conocer las percepciones de las trabajadoras de casa particular. El carácter de estas entrevistas será semiestructurada, ya que, si bien se busca la espontaneidad al conocer las percepciones de las trabajadoras, es menester responder a determinadas cuestiones que plantea el origen de la investigación.

1.2.3. Relevancia práctica

Son beneficiarias de este análisis las trabajadoras de casa particular en tanto en cuanto son las principales afectadas por el marco de prácticas laborales en que están inmersas, así, al poner de manifiesto sus dinámicas, el presente trabajo permitirá contar con un mayor conocimiento sobre la sutileza – por tanto, naturalizadas – de ciertas vulneraciones que el proceso de confinamiento tensa, a la vez que destapa. Cabe destacar, que tanto los resultados, como las conclusiones de este estudio serán puestos a disposición de las organizaciones de trabajadoras de casa particular, con el objetivo de ser útil en el incremento del autoconocimiento de la propia actividad y sus procesos reflexivos en un contexto tan particular como la crisis sanitaria que enfrenta el mundo.

1.3. Preguntas de investigación

Las preguntas que guían esta investigación son las siguientes:

¿Cómo se relaciona el confinamiento COVID-19 con la precarización laboral de las trabajadoras de Casa Particular, en la Región Metropolitana?

1.4. Objetivos de estudio

1.4.1. Objetivo general

Analizar la precarización laboral de las trabajadoras de casa particular en la región Metropolitana, bajo condiciones de confinamiento COVID – 19

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Describir, a partir de sus relatos, las condiciones laborales y/o contractuales de las Trabajadoras de casa particular previos a los procesos de confinamiento COVID19, en la Región Metropolitana.
- 2) Describir, a partir de sus relatos, las condiciones laborales y/o contractuales de las Trabajadoras de casa particular en el proceso de confinamiento total COVID-19 o posteriores a este, en la Región Metropolitana.
- 3) Indagar en las percepciones de las Trabajadoras de casa particular sobre su situación laboral y/o contractual actual, en función de sus experiencias previas.

1.4.3. Hipótesis o supuestos del estudio

Inicialmente, la investigación cualitativa no plantea obligatoriedad en la elaboración de hipótesis que conduzcan el trabajo, sin embargo, estas pueden surgir en el proceso, puliéndose en la medida que se capta y se procesa nueva información (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014). Fruto de la cercanía del investigador al fenómeno y con la intención de asentar unas ideas primigenias, nunca de forma exhaustiva, se indicarán dos supuestos que responden a las preguntas planteadas más arriba:

Supuesto de investigación 1: Los efectos sociales de la pandemia COVID-19, particularmente en el mundo del empleo doméstico, agudizan las precariedades previamente instaladas, tensiona sus espacios laborales, a la vez que, su recrudecimiento, a modo de esclavitud en tiempos modernos, devela y revela estas contradicciones.

Supuesto de investigación 2: El confinamiento como medida de protección frente a la propagación del virus, genera dinámicas laborales que desbordan lo contractual, afectando las condiciones laborales; la salud física y mental de las Trabajadoras de Casa Particular.

Capítulo 2: ANTECEDENTES

2.1. Introducción

Las labores de cuidado presentan una función vital para el desarrollo humano. Esta labor a lo largo de la historia ha sido ejercida por el género femenino, asumiéndose como natural de acuerdo al establecimiento de roles. En su libro *Calibán y la bruja* (Federici, 2004) sostiene que, en el paso al modo capitalista de producción, se habría profundizado la segmentación de género en torno a las labores de reproducción, a la vez que lo habría invisibilizado como trabajo reduciéndose a un conjunto de obligaciones femeninas por naturaleza. A continuación, de manera sucinta, se presentarán determinados hechos significativos para la historia del trabajo doméstico, algunos aspectos de sus reivindicaciones como gremio, así como información de su estado actual y algunas problemáticas que pueden resultar relevantes para el análisis de esta investigación.

2.2. La servidumbre doméstica, precursora del trabajo en casa particular

Los inicios del trabajo doméstico en Latinoamérica tienen sus orígenes en el proceso de colonización. Las familias españolas de alto estatus social trajeron mujeres para el servicio: originalmente fue una labor realizada por extranjeras inicialmente cuya garantía era servir en “un ambiente protegido, educacional y paternalista” (Kuznesof, 1993 citado en González, 2015). La figura paternalista y su proteccionismo se evidencia en los albores de la colonia y se prolonga hasta nuestros días. Aunque no de la misma forma, tampoco en la misma intensidad,

atenuada, pero no menos concreta en sus efectos. Así, el proceso colonialista configura tempranamente la labor de servicio como una función principalmente femenina que incluiría, de manera progresiva, a las mujeres indígenas. Dicha actividad también incluía a otros grupos catalogados como inferiores; mestizos, hijos ilegítimos, esclavos manumisos (Kuznesof, 1993 citado en González, 2015). En esta época, la retribución a cambio de estos servicios era otorgada en especie y las mujeres de sectores rurales ingresaban al servicio a temprana edad.

Ya para el siglo XIX, el servicio doméstico se planteaba como la entrega de una educación para la vida adulta de las niñas pobres. En los albores de la cuestión social, se produce una importante migración a la ciudad por parte de mujeres jóvenes de las zonas rurales, en búsqueda de empleos. En estos años se establecen dos tipos de categorías en torno a las labores de servicio: trabajadoras que ejercen puertas adentro, lo que le adjudicaba alimentos, servicios de primera necesidad y residencia; y otras puertas afuera cuyo trabajo se efectuaba por horas.

2.3. Organizaciones sindicales de las trabajadoras de casa particular

Si bien esta investigación no presenta como sujeto de estudio específico a las trabajadoras de casa particular sindicalizadas, por su relevancia en la promoción de mejoras laborales es necesario al menos referenciar algunos hitos.

Un antecedente particular se relaciona con la formación de las primeras organizaciones en defensa de los derechos y la dignificación del trabajo de las empleadas domésticas. Agrupaciones que tienen su génesis a comienzos del siglo pasado.

En el contexto de la cuestión social, a comienzos del siglo XX, se originaron múltiples organizaciones de trabajadores principalmente en los centros urbanos, pero también en el sector minero; mancomunales y sociedades de resistencia entidades con orientación clasista y revolucionario. En este álgido contexto es que las/los empleadas/os domésticas/os tienen su primera experiencia de organización sindical a través del Sindicato Autónomo de Empleados de Casa Particular de

ambos sexos, organización que se instauró el año 1926 en Santiago y que, en sus inicios, se encontraba dirigida exclusivamente por hombres, situación que fue cambiando progresivamente, hasta contar exclusivamente con mujeres en sus cargos directivos (Calcagni, 2011). Sin embargo, no es sino hasta mitad del siglo XX que las trabajadoras domésticas – exclusivamente mujeres – logran organizarse como gremio, con la ayuda de la Iglesia Católica; en 1947 se crea el sindicato profesional N° 2 de empleadas de Santiago. El año siguiente la Iglesia se desliga de esta organización, pero promoviendo su autonomía y la defensa de los derechos de las trabajadoras de casa particular. Una vez escindida de esta organización inicial, la Iglesia decide fundar una nueva organización en defensa de los derechos de las trabajadoras, pero no sin dejar de lado su esencia evangelizadora. Así se crea la organización que a partir de 1964 se denomina Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), perdurando hasta la actualidad (del Campo & Ruiz, 2013).

Una cuestión relevante, plantean del Campo & Ruiz (2013), dice relación con la influencia que tuvo la Iglesia Católica en el cambio de la designación de sirvientas a la categorización de trabajadoras de casa particular en 1978 (Hutchison, 2011 citado en del Campo & Ruiz, 2013). Como plantean las autoras, este hito cobra relevancia en tanto entrega luces sobre la determinación este grupo de mujeres por adquirir la clasificación de trabajadoras y la equiparación de derechos que les concierne como tales.

La proliferación de múltiples sindicatos de trabajadoras de casa particular, durante la época, y la vinculación del Sindicato N° 2 a la Central Única de Trabajadores (CUT), condujo los ánimos de las trabajadoras a crear una instancia común, pasando a denominarse Sindicatos Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP). De esta forma, el Sindicato N°2 pasaría a ser la agrupación SINTRACAP de la región Metropolitana.

La dictadura cívico-militar, instalada desde 1973, azotó a la sociedad tanto política, económica, como socialmente. No menor fue el impacto a las organizaciones de toda índole por la prohibición de reunión, pero fundamentalmente las agrupaciones

de resistencia y defensa de derechos como los sindicatos. SINTRACAP pudo resistir los primeros años gracias a la colaboración de ANECAP (vinculada a la Iglesia). Para la década de los ochenta, ya habían recuperado autonomía y se rearticularon, esto debido a ONG's feministas que les prestaron apoyo. En estos años se realizan esfuerzos de para adscribirse a un movimiento latinoamericano de trabajadoras de casa particular, creándose la Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) en 1987.

A fines de la década de los ochenta, habiendo finalizado la dictadura civico-militar, se abrió paso al periodo de transición a la democracia. En esta etapa, específicamente en la primera década de los noventa, las trabajadoras establecieron vínculos con políticos y conquistaron algunos derechos: 1) se aprobó la ley 19.010 en el año 1991, que crea sistema de indemnización a todo evento para las trabajadoras de casa particular y 2) se aprobó la ley 19.591 en el año 1998, que les incluye en los derechos de maternidad (Ratto, 2019).

A comienzos de la década del 2000 SINTRACAP comienza a experimentar una disminución en sus afiliadas y, por tanto, afloja sus comunicaciones, lo que afectaría su organización. Esta situación se mantuvo así durante toda la década, sin embargo no impidió que se articularan algunas actividades e incluso se aprobaron leyes en su beneficio: 1) la Ley N°20.279 del año 2008, que las reconoce como trabajadoras con derecho a recibir a lo menos el 100% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) 2) la Ley N°20.336 del año 2009, que les extiende el derecho a feriados (Ratto, 2019). Así también las organizaciones de trabajadoras fueron capaces de articularse con movimientos internacionales para incidir en la aprobación del Convenio 189, y a posterior, específicamente en Chile, en la aprobación de la ley N° 20.786, a las que estos antecedentes se referirán más adelante.

Se ha podido observar, en esta breve exposición, los puntos principales por donde transita la historia de las trabajadoras de casa particular organizadas. Como lo ha señalado la literatura, han sido varios los obstáculos a sortear, uno de los principales la baja cantidad de afiliadas en la organización y, sin embargo, el empeño de aquellas que decidieron dar una lucha desinteresada, que las incluyera a todas, a

empujado en el camino hacia los logros. Esto lleva a cuestión sobre si las experiencias colectivizantes del sindicalismo estimulan la adquisición de poder en las trabajadoras de casa particular. El estudio de las investigadoras del Campo & Ruiz, (2013) “Empoderamiento de Trabajadoras de Casa Particular Sindicalizadas”, tuvo como objetivo conocer si la participación sindical de trabajadoras de casa particular ha estimulado procesos de empoderamiento individual. La perspectiva metodologica abordada fue cualitativa y recolectó de informacion a través de diez entrevistas semiestructuradas a socias del SINTRACAP. Sus resultados indican que la participacion sindical promueve el empoderamiento, siempre que la trabajadora busque resguardar sus derechos y, paralelamente exista un marco regulatorio laboral que las proteja.

Tanto el registro histórico, como la investigación sugieren que la organización de las trabajadoras contribuye de forma positiva a su desarrollo colectivo, como individual. Ellas tienen especial importancia en el desarrollo del rubro, buscando, a pesar de sus falencias, obstáculos y carencias, la posibilidad de incidir en la política como herramienta que viabiliza la mejora de sus condiciones laborales, en lo que ha sido un arduo camino por trabajo decente.

2.4. Convenio 189 OIT

El convenio 189 de la OIT es prueba del esfuerzo mancomunado de múltiples organizaciones a nivel nacional e internacional. Este documento fue tratado en la 100ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo y adoptado con fecha 16 de junio del 2011 y ratificado en 2015 por el Estado de Chile. Sus principios se basan en otorgar trabajo decente para las trabajadoras de casa particular: es decir, crear condiciones equitativas de trabajo en general: igualdad de jornada, descansos, horas extra, remuneraciones y beneficios. Libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva: estimular las organizaciones de trabajadoras. Protección contra el abuso, acoso y violencia: asegurar condiciones para la investigación y protección de la persona vulnerada. Protección a grupos específicos de trabajadoras domésticas: la privacidad de la trabajadora

puertas adentro y apoyo a migrantes. Seguridad y salud en entorno laboral como también a seguridad social y maternidad en condiciones de igualdad con el resto de los/las trabajadores/as (OIT, 2011).

2.5. Ley 20.786

La articulación de un esfuerzo colectivo, a través de un respetado organismo internacional, como la OIT, materializó este importante precedente para las normativas y regulaciones laborales en torno al empleo doméstico. Así, se transforma en una victoria para la organización, pero también en un nuevo camino que recorrer para que dichas convenciones fueran ratificadas principalmente por Chile, y, a la vez, plasmadas en la legislación en su legislación laboral.

Sin embargo, este recorrido no está exento de dificultades y obstáculos. Existen determinadas complejidades que surgen producto de la naturaleza de este oficio. Se trata, usualmente, de actividades aisladas, sin compañeras/os de trabajo por tanto no cuentan con la capacidad de asistirse vía solidaridades de clase en el espacio de trabajo, sino que deben ocupar de su tiempo libre para cualquier interacción con sus pares (del Campo & Ruiz, 2013)

Incluso con estas desventajas de organización, el año 2014, las trabajadoras de casa particular, unidas en torno a sus sindicatos consiguen la promulgación de la Ley N° 20.786 por parte del Estado. Esta modificación al código del trabajo en materia del empleo doméstico avanza en la mejora de sus condiciones laborales y resta precariedades instaladas en el oficio.

En este contexto, de disputa política llevada a cabo por las trabajadoras organizadas, (Ratto, 2019) busca establecer los engranajes que se ensamblaron para darle cuerpo de victoria en materia de derecho laboral. El autor enfatiza en la desventaja en que se encuentran dado su bajo poder estructural y asociativo. La investigación se aborda desde el enfoque metodológico cuantitativo: mediante 13 entrevistas en profundidad a trabajadoras de casa particular tanto sindicalizadas como no sindicalizadas. A lo anterior se suma la realización de un grupo focal a las socias del SINTRACAP, así como revisión de prensa e historia legislativa.

Adicionalmente se considera el ejercicio de observación participante fruto de las relaciones y asesoría entregada a la organización por el autor. Ratto concluye que el SINTRACAP desplegó una serie de estrategias que fueron fundamentales para lograr su objetivo: 1) alianza con otras organizaciones y sindicatos del gremio, 2) movilización de la institucionalidad para presionar al Estado chileno y 3) generación de alianzas, intercambios y algunas presiones hacia los actores políticos para que aprueben reformas a su favor. Estas estrategias funcionarían a modo de doble filo: si bien son legítimas herramientas frente a su debilidad estructural, el reposo en poderes externos impide el desarrollo y concreción de poderes hacia la interna.

Como se mencionó anteriormente, la ley 20.786 plantea una serie de transformaciones al Capítulo V del Código del Trabajo. Los principales cambios que propone dicha ley son la modificación de la jornada, el descanso y composición de la remuneración de las trabajadoras de casa particular, a la vez que prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. Es específico esta ley propone los siguientes cambios:

(...) "Artículo único. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

"Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La

Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

(...)

3) Sustitúyese el inciso primero del artículo 149 por el siguiente:

"Artículo 149.- La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d).

b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.

c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34

d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.

En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas en esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella."

4) Sustitúyese la letra a) del inciso segundo del artículo 150 por las siguientes a) y b), pasando la actual letra b) a ser c)

"a) Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.

b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de

la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente."

5) Incorpóranse las siguientes modificaciones en el artículo 151:

a) Sustitúyese en su inciso primero la oración ", comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador", por la siguiente: "y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador".

b) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.

6) Agrégase el siguiente artículo 151 bis:

"Artículo 151 bis.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.". (Ley 20.786).

2.6. Salud mental en las trabajadoras de casa particular

(Boccardo, y otros, 2018) realizan un estudio denominado Caracterización de riesgos psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular, el que apuntó a producir una caracterización detallada de los riesgos psicosociales que enfrentan las trabajadoras de casa particular. Mediante un abordaje metodológico integrador de los enfoques cuantitativos y cualitativos, se utilizaron diversos instrumentos para obtener información. Para el enfoque cuantitativo se efectuó encuesta aplicada a 484 casos en tres regiones del país. Abordó aspectos demográficos, psicosociales

y de salud. Para el enfoque cualitativo se realizaron ocho entrevistas semi-estructuradas y tres grupos focales a trabajadoras y empleadores. La conclusión se presenta en tres ejes: estructura del mercado, regulación del sector y prevención de riesgos. El primer eje, destaca la fusión de aspectos tradicionales y modernos al interior del trabajo doméstico, por sus modalidades cada vez menos estáticas y con mayor movilidad. Se trata de una evolución de mercado que lo torna dinámico, segmentado y que, en perspectiva de los autores, requiere de una observación más atenta que ponga en análisis especificidades que representa cada modalidad, con vistas a tratarlas de forma focalizada por parte de las políticas públicas. El segundo eje, en relación con los riesgos psicosociales, se encuentran por debajo de la media nacional: 10,2% en referencia a la media nacional: 33% según la SUSESO, el que aumenta a un 17,3% cuando se hace foco en la modalidad puertas adentro. En la dimensión de la doble presencia el trabajo puertas adentro presenta un índice de 37,1%, nuevamente, por encima de los segmentos restantes. De acuerdo con el estudio, el trabajo doméstico puertas adentro mantiene relaciones de corte más tradicionalista, por tanto, con marcadas asimetrías, lo que se traduciría en espacios laborales riesgosos. Sin embargo, también refiere que son los grupos migrantes los que optan por esta modalidad debido al ahorro que representa vivir en el lugar de trabajo. Por último, en cuanto a la regulación del sector se plantea en tres partes: la incidencia que las normativas, principalmente las recientes modificaciones a la ley, en la complejización del mercado, el reducido nivel de conocimiento que existe sobre la normativa y la asunción, por parte de las trabajadoras, sobre la poca fiscalización por parte del estado. Sobre el primer punto se sostiene que el mercado del trabajo, para este grupo, se está reacomodando. Lo anterior exige una atenta mirada sobre sus cambios para vislumbrar los posibles nuevos nudos de conflicto que surgirían a partir de modalidades de trabajo más flexibles. En relación con el bajo conocimiento de la norma, son los empleadores, por su nivel educativo tendrían mayor dominio del nuevo marco legal, no así en el caso de las trabajadoras, lo que resulta complejo ya que dificulta el empoderamiento, la investigación sugiere buscar nuevos mecanismos de comunicación con las trabajadoras. Finalmente, la idea sobre la poca fiscalización se muestra como un punto crítico debido a los exiguos

recursos para esta labor. Se suma a lo anterior la complejidad de inspeccionar espacios laborales que son hogares. Aquí la recomendación es similar a la anterior, ante la insuficiencia estatal, se prescribe la educación de la trabajadora sobre sus derechos como primer ente fiscalizador.

Las condiciones que originan el trabajo doméstico remunerado plantea una variedad de dificultades que se han transformado en el tiempo, se concretan victorias laborales, pero a la vez se abren nuevas brechas. La salud mental es un factor de importancia, especialmente en un contexto de crisis sanitaria y confinamientos por cuarentena.

2.7. El actuar institucional del estado frente al Trabajo de casa particular

Si bien, hoy en día las trabajadoras de casa particular parecieran encontrarse en un plan de mayor igualdad, que antes, con respecto al resto de trabajadores, en la equiparación aún presenta brechas, y esta inclusión, a unas categorías comunes, ha sido lenta. La incorporación a las normativas del trabajo común ha sido progresiva, y especialmente en años recientes, pero a un ritmo que dista del ideal. Solo el 2008 se igualó su sueldo al mínimo de cualquier trabajador (Ley 20.279, 2008). Recientemente, en 2014, se prohibieron los uniformes en espacios públicos y se redujo la jornada desde 72 a 45 horas para las trabajadoras puertas afuera (Ley 20.786, 2014), entre otras garantías mínimas, esto debido a la ratificación de convenio 189 de la OIT por Chile. Las trabajadoras, solo en septiembre 2020 fueron incluidas al seguro de cesantía (Ley 21.269, 2020), luego de un escenario sanitario crítico y una gran polémica en torno al tema, que gracias a la presión sindical logró salir adelante. La fiscalización es un punto pendiente por parte del estado, aparte de las enfermedades y accidentes laborales, por lo que es parte de la agenda correspondiente, según comentan las trabajadoras sindicalizadas en SINDUCAP, en un encuentro reciente, realizado en la Universidad de Valparaíso (Universidad de Valparaíso, 2022).

2.8. Trabajadoras de casa particular en cifras

Se establecerá una breve síntesis demográfica que permitirá conocer, de manera general, la estructura de las trabajadoras de casa particular. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), dependiente del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para el trimestre marzo – mayo del año 2022, el total de personas que declaro estar ocupado/a a nivel nacional es de 8.855.076. En la categoría de servicio doméstico la cifra asciende a 234.912 trabajadoras/es, la mayor concentración se da en la región Metropolitana con 113.003 trabajadoras/es, seguida por la Región de Valparaíso con 21.752 trabajadoras/es (INE, 2022). La composición por género es ampliamente femenina con un 95,1%. Un 8,68% corresponde a personas extranjeras en tanto que las tres nacionalidades con mayor incidencia en el trabajo doméstico son: Perú con un 2,93%, Venezuela con un 2,19% y Colombia con un 1,65%. En cuanto a la modalidad o jornada, un 85,9% ejerce labores puertas afuera, un 14,1% puertas adentro¹ (ENE, 2022). En relación con la informalidad laboral para el trimestre julio – septiembre 2022, a nivel nacional, la tasa es de 27,1%. Para la categoría laboral personal de servicio doméstico este alcanza un 55%, siendo la más alta entre las diversas categorías, dejando de lado a los/as trabajadores/as por cuenta propia. Cabe destacar que es la cifra presenta una tendencia al alza de 4,5 punto, desde el trimestre febrero – abril del año 2022 (50,5%) (INE, 2022).

Así se puede concluir que el panorama de las trabajadoras de casa particular presenta una alta ocupación femenina e informalidad, también que un porcentaje importante de ellas está constituido por personas extranjeras, prefiriendo las modalidades puertas afuera.

¹ Porcentajes de elaboración propia a partir de la base de datos ENE trimestre marzo – mayo 2022

Capítulo 3: MARCO TEORICO

3.1. Introducción

En el presente apartado se tratarán algunas apreciaciones conceptuales y teóricas en torno a los principales temas que guían este trabajo investigativo, con la intención de aportar orientación y conducción al desarrollo metodológico, así como a los procesos de análisis futuros y finalmente a las conclusiones.

Se busca establecer un dialogo entre los distintos referentes teóricos manteniendo como eje o columna vertebral el concepto de dominación o relaciones de dominación. En primer lugar, se discutirán las principales referencias en torno a la precariedad laboral. En un segundo paso, se avanzará hacia el tópico de la dominación, siendo abordado junto a las categorías de poder y legitimidad. A posterior se intenta establecer un vínculo con las relaciones de paternalismo para finalmente arribar a la idea de servidumbre.

3.2. Discusión teórica

3.2.1. Precariedad laboral

El trabajo precario, en líneas generales, se refiere a las/los trabajadoras/es que ejercen sus labores con pocas o nulas garantías, situación que repercute en su salud física y mental. Se tratará el concepto en torno a algunos autores que indagan sobre el fenómeno para definir su perspectiva sobre el mismo.

De acuerdo con Rodgers (1989, citado en Diaz, 2019), la precariedad es un término que encierra: inestabilidad, desprotección, inseguridad y vulnerabilidad económica y social. Son cuatro las áreas que delimitan el trabajo precarizado, principalmente en combinación: 1) Grado de certeza de la continuidad del trabajo: se considera precaria la situación de un trabajo de corto plazo o con poca certeza de continuidad futura. 2) Control sobre el trabajo: hay precariedad cuando los trabajadores ven disminuido su poder con relación a sus condiciones laborales, sus ingresos o sus jornadas. 3) Protección: se debilitan las garantías en el trabajo cuando no existen acuerdos colectivos, o en la práctica habitual. También se refiere a protección social,

hay precariedad cuando se carece de cobertura de salud, seguros de accidentes, sistema seguridad social, seguros de cesantía. 4) Salario: remuneraciones bajas inciden en la precariedad y también en una integración social deficiente.

En una perspectiva más centrada en la proyección profesional, aparejado a la vida en sociedad y la empresa, Cano (2004) observa que la precariedad laboral se manifiesta al no permitir la consolidación de ingresos, profesión y estabilidad generando intranquilidad sobre el futuro y su integración plena a la vida social. Lo concibe como una condición de vulnerabilidad, dependencia e incertidumbre tanto en el sentido de los riesgos del mercado de trabajo como de las formas de gestión empresarial en sus empleos. Al igual que Rodgers consta de cuatro divisiones: 1) Inseguridad del empleo (área principal). 2) Remuneraciones bajas e inciertas. 3) Degradación de las condiciones laborales. 4) Insuficiencia del sistema de protección social.

Hasta ahora, tanto Rodgers como Cano, no se habían recorrido a la salud de forma específica, para Vosko (2005), la labor precarizada presenta limitados beneficios sociales y legales, inseguridad, bajos salarios y alto riesgo para la salud. Según esto, puede entenderse a nivel individual, de trabajos particulares, de hogares y de grupos o comunidades. Se observan cuatro dimensiones: 1) Ingresos: asociada a la pobreza (punto de mayor importancia). 2) Seguridad social: se considera como ingresos o seguros paralelos a la remuneración, cobran relevancia en el tipo de estándar de vida de los trabajadores. 3) Control sobre el proceso de trabajo por parte de los trabajadores. 4) Garantías laborales a trabajadores a través de espacios colectivos de negociación sobre condiciones laborales y beneficios.

Según Amable (2006), la precarización en trabajo contempla: 1) Inestabilidad de empleo: duración del contrato (énfasis en plazo fijo), o la cantidad de renovaciones de los mismos. 2) Desprotección de los trabajadores ante la capacidad de disciplina de la relación salarial. 3) Situación salarial, que implica clasificar a los individuos según un criterio de dependencia económica frente al empleo y su posible privación material. 4) Seguridad social y seguro de desempleo como indicadores que tendrían incidencia en la modificación precariedad laboral, así como a la capacidad de ejercer

los derechos laborales como uno de los rasgos de la indefensión de los trabajadores asalariados temporales.

Destacando las vulneraciones a las que se exponen los trabajadores, en contraposición al resto de los actores en el mundo del trabajo Kalleberg (2009), se refiere a las labores realizadas con el riesgo de la inestabilidad, incertidumbre e inseguridad, (a diferencia del empresariado o el gobierno). Según su perspectiva los trabajadores se caracterizan por recibir poca ayuda social y reconocimiento. Inseguridad e inestabilidad son factores cuya causa está dada las dinámicas de las empresas lo que conlleva una alta probabilidad de cesantía. En cuanto a los beneficios sociales y económicos, se relacionan a un sueldo para mantener la vida, proveer salud y garantizar el descanso en la vejez. Se trata de trabajo con escasos derechos debido a la normativa laboral y escasa protección en este ámbito. Es trabajo que tiene bajas posibilidades de mejora y con dificultad de entregar seguridad, trabajo estable e ingresos. Para finalizar, los trabajadores son expuestos a situaciones de peligro, dañinas y sin cobertura por accidentes o enfermedades laborales. El autor destaca dificultad mejora en los trabajos, lo perjudicial que puede ser para la salud, como escasa protección laboral, situaciones que tienen coherencia con las labores de las trabajadoras de casa particular.

Una propuesta que incorpora elementos diferentes a los vistos hasta ahora es la de Nelfa (2010) destaca la inestabilidad e inseguridad como elementos que constituyen la precariedad laboral. Inestabilidad por tratarse de contratos a corto plazo y por tanto la inseguridad aparece a causa de no contar con los medios económicos para hacer su vida material. Por otra parte, alude a la falta de reconocimiento de la importancia que tiene el trabajador en la empresa, pero también en la sociedad, lo que produce efectos emocionales sobre su autopercepción e integración social. Asuntos, como la valoración de una labor, tanto de forma interna como externa al espacio laboral, parecieran ser fundamentales en labores infravaloradas como el trabajo doméstico, situación que cobra mayor relevancia cuando la salud mental es efecto de estas causas.

Finalmente, para Olsthoorn (2014) el trabajo precario se relaciona con labores que no ofrecen seguridad que son ocupados por trabajadores vulnerables, sin acceso a protección en caso de cesantía. El autor propone dos dimensiones: 1) Inseguridad para acceder a una remuneración que satisfaga sus necesidades y 2) Inseguridad sobre la estabilidad de su trabajo. Se enfoca en la figura del empleado considerando que es ahí donde se encuentra la precariedad.

Es a través de esta observación general sobre las características del trabajo precario que se puede establecer la existencia de una visión problemática del mundo; un panorama laboral incierto e inseguro tendría por consecuencia un aumento de la sensación de vulnerabilidad, de desprotección. Este panorama, articulado con unos modelos de relación laboral de corte más tradicional-conservador al interior del trabajo doméstico y atado a unas transformaciones sociales de nivel orbe que sitúan las responsabilidades en el sujeto, tienden a empeorar las condiciones de este tipo de labores.

En un mundo globalizado, dinámico, cada vez más hiperactivo y siempre vertiginoso, las necesidades del mercado laboral se transforman, los trabajos vuelven inestables y escasos, las garantías laborales son cada vez menores. Lo anterior en un marco de individualización creciente: el individuo debe tomar la responsabilidad de su destino, dibujar su identidad, en tanto se vive una crisis de las estructuras tradicionales que, antaño, sostenían al sujeto y las instituciones, que surgen de ellas, se tornan menos solidas (Beck, Giddens, & Lash, 1994). Es así que la fuerte integración de los mercados de la mano con la evolución de las tecnologías que facilitan el proceso productivo, las garantías laborales conquistadas por los/las trabajadores/as, se vuelven un obstáculo para la dinámica de la economía liberal. Para sortear estos inconvenientes se instala un conjunto de medidas que tienden a flexibilizar las relaciones laborales, cuyos principales componentes, de acuerdo a Amadeo y Camargo, son: 1) flexibilidad del empleo: bajas barreras para contratar y despedir a los trabajadores y, desde el punto de vista de estos últimos, para desplazarse de un empleo a otro; 2) flexibilidad salarial: alta correlación entre los cambios entre la productividad marginal del trabajo y los salarios reales. 3) movilidad

laboral: bajas barreras para que los trabajadores se trasladen de un empleo a otro en diferentes segmentos o regiones (Amadeo & Camargo citado en Weller, 2000)

Estos factores agudizan la vulnerabilidad de los/las trabajadores/as toda vez que viabilizan la denominada precarización laboral y configura una situación de desventaja para las trabajadoras de casa particular, ya que contribuye a asumir el marco de interpretación del/la dominante. Siguiendo a Vidal, en el modelo paternalista:

El consentimiento de la dominación reside aquí en la capacidad del dominante para volver legítima su representación del orden social. El consentimiento del empleado doméstico se explica como el resultado de la interiorización de las normas del empleador. En este modelo, el dominado acepta la dominación del dominante y su representación de la jerarquía social (Vidal D. , 2014)

3.2.2. Trabajadoras de casa particular y dominación

3.2.2.1. Weber

Max Weber lejos de ser un radical en términos políticos, estaba interesado en cambiar la sociedad capitalista y parte importante de su trabajo dice relación con estructuras de autoridad, las que guardan directa relación con la burocracia, forma de administración que elogiaba a la vez que criticaba por su progresiva e inevitable acoplamiento a los procesos de racionalización (Ritzer, 1993). Su sociología comprensiva abarca inicialmente el concepto de sentido de la acción social, para luego formular los tipos de acción social. El autor se detiene para tratar las “estructuras de autoridad”, poniendo énfasis en la definición de lo que para él se trata la dominación, dirá que: “la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer "poder" o "influjo" sobre otros hombres” (Weber, 1922-2002, pág. 170). Termino que diferenció de poder, el que

se refiere a la probabilidad de: “imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (Weber, 1922-2002, pág. 43). Para el autor, el punto clave que permite a la dominación ejercerse de forma obediente, evitando la coacción, más o menos, violenta, descansa en la legitimidad o específicamente las formas legítimas de dominación, es decir, la autoridad. Clasifica tres tipos puros de legitimidad: racional (de autoridad legal), tradicional (autoridad tradicional), carismática (autoridad carismática) (Weber, 1922-2002). Cada uno presenta una justificación para la obediencia que supone la dominación. Sin embargo, para los fines del estudio se hará foco en la autoridad legitimada sobre fundamentos tradicionales: “que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad” (Weber, 1922-2002, pág. 172) por su capacidad de acoplamiento con las dinámicas ejercidas en la labor doméstica. Así, el líder encarna la tradición, su legitimidad se basa en la santidad de poderes de mando que han sido heredados desde antaño y, por esta misma condición sostenida en el tiempo, es respetada y validada. En este escenario no hay superiores de forma explícita, pero la entrega por parte de los dominados es a modo de servidores o súbditos, dejándose entrever una vinculación sometimiento y encadenamiento con la figura dominante. Una de las derivaciones a las que alude Weber en el marco de la dominación tradicional, que no guarda un cuadro administrativo que rijan las decisiones, es el patriarcalismo el que se caracteriza por ser una asociación económica o familiar donde el dominador ejerce su rol por unas reglas hereditarias, la idea que sostienen los dominados es que esta dominación es un derecho del imperante, pero en un contexto de iguales y en su interés, por lo que no es de libre apropiación por aquel (Weber, 1922-2002). Esto último se destaca por relacionarse o presentar similitudes con la idea de paternalismo.

Stephanie Barral citando a Lamanthe, plantea una postura sobre el paternalismo con relación a Weber y los modos de dominación:

Define el paternalismo como la expresión de la transposición de los principios de dominación tradicional en una relación salarial circunscrita. por ley y por lo tanto sujeto a la dominación racional-legal. Por tanto, cualquier relación salarial paternalista es una combinación de capitalismo racional y principios tradicionales. (Barral, 2011, pág. 408)

3.2.2.2. Bourdieu

Las elaboraciones teóricas del sociólogo francés Pierre Bourdieu (1988), fueron guiadas por la constante y más importante intención de su trabajo: superar la artificial oposición entre objetivismo y subjetivismo y, a través de este desarrollo, intentar develar las bases complejas de la dominación. Para cumplir con esta compleja empresa elabora una teoría de la práctica y, de la mano de ésta, algunos de sus más notables conceptos, por los que cobra carácter su obra: habitus, campo y capital.

El capital puede ser definido como “una fuerza dentro de un campo” (Bourdieu, 1977b, pág. 178 citado en Fernández, 2013) corresponde a “lo que está en juego” en dicho campo y los intereses que se generan en ese lugar. Este concepto engloba: “(...) todos los bienes, materiales o simbólicos, sin distinción, que se presentan como raros y dignos de ser buscados en una formación social determinada (...)” (Bourdieu, 2012, pág. 290) estas “fuerzas” dan lugar a diferentes campos, cada uno con elementos que le son afines, los que a su vez reunidos conforman, un escenario mayor, el espacio social. Se distinguen tres principales formas de capital: económico, cultural y social. Adicionalmente existe otro tipo de capital que le es común a todas las categorías, en mayor o menor grado, pudiendo tomar su forma: el capital simbólico. La distribución de los diferentes capitales específicos, en los campos que le son afines, conforma la estructura del espacio social, esto se puede entender como una fotografía de la sociedad en un momento determinado y delimita las posibilidades de vida de los agentes sociales.

Como se mencionó, el campo es el lugar constituido gracias a una peculiar fuerza en su interior, y su composición está determinada por los intereses que los jugadores disputan en su seno, un capital determinado. Se puede concebir como

una red de relaciones, al interior de la cual, los agentes, que incorporan un habitus aprendido a lo largo de su vida, ocupan posiciones determinadas consistentes con el capital (adecuado) que hayan acumulado de acuerdo con las estrategias desplegadas en el campo. Así, la organización del campo, resultado de las múltiples relaciones dadas en su interior, modela las formas en que, quienes ocupan estas posiciones, buscan mantenerse o incrementar su ubicación al interior de un campo en específico. Si esto último ocurre el agente tiene más posibilidades de imponer una estructura favorable a su estrategia particular (Bourdieu citado en Wacquant, 1989)

Los distintos tipos de capital específicos (económico, cultural y social, más el de tipo simbólico) se adquieren, se conservan y se incrementan mediante el habitus: éste se internaliza principalmente en la socialización primaria y secundaria, pero se desarrolla en general a lo largo de las experiencias de vida del agente. Son los esquemas de apreciación y acción, de pensamiento, son organizadores y productores de prácticas, esquemas durables y duraderos, patrimonio subjetivo y cognitivo, esquema de comprensión del mundo. Estructuras estructuradas, predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes (Bourdieu, 2007)

El habitus funciona a modo de conmutador entre las estructuras objetivas y las representaciones sociales, es producto y productor de la historia de acuerdo con los esquemas que creó:

permite articular lo individual y lo social, las estructuras internas de la subjetividad y las estructuras sociales externas, y comprender que tanto estas como aquellas, lejos de ser extrañas por naturaleza y de excluirse recíprocamente, son, al contrario, dos estados de la misma realidad, de la misma historia colectiva que se deposita y se inscribe a la vez e indisolublemente en los cuerpos y en las cosas (Accardo y Corcuff, 1986, pág. 55, citado en Gutiérrez, 2005)

Es importante consignar lo que Accardo y Corcuff, mencionan, el habitus al ser parte interna a la vez que externa de agente, al ser producto de la internalización de las estructuras, al ser el peso de la historia y continuar haciendo historia, se inscribe en

los cuerpos, se hace carne, es decir, no solo se trata de estructuras mentales o cognitivas, se trata, también, de formas de moverse, caminar, de mantenerse.

Las prácticas y representaciones, mediadas por el habitus: “pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de los fines y que pueden ser objetivamente regladas y regulares sin ser el producto de la obediencia a reglas” (Bourdieu, 2007, pág. 86). El desarrollar esta capacidad de actuar de una forma estructurada sin ser consciente de ello es gracias al sentido práctico. Se trata de la intuición generada por el habitus que se ha incorporado, con la experiencia se ha puesto en práctica. El habitus puede generar condiciones en los agentes sociales para que ejecuten acciones que están reguladas, pero que se hacen sin la conciencia de estarlo. El jugador dentro de las reglas de un determinado campo actúa irreflexivamente, sin pensarlo mucho, con las herramientas que ya ha utilizado sabiendo que puede ganar.

Hasta ahora se ha esbozado, de forma más o menos general, alguno de los principales conceptos teóricos desarrollados por Bourdieu. Sin embargo, y de acuerdo con la temática, pregunta y objetivos de investigación, cabe una aproximación a dos conceptos que se desprenden de la teoría de la práctica: capital simbólico y violencia simbólica.

El capital simbólico posee la particularidad de acentuar algunos rasgos relacionales del capital general, se trata de cualquier propiedad que pueda ser percibida por agentes sociales que han desarrollado unos “esquemas de apreciación y acción, de pensamiento”, es decir, habitus, que les permiten conocerla y reconocerla. Es el reconocimiento, el hacerlo legítimo, el que le otorga esa capacidad adicional y dota, a cualquier tipo de capital, de un poder peculiar. Se trata de un capital reconocido, debido a que los agentes asocian una valoración (añade prestigio, autoridad, reconocimiento, distinción, etc.) respecto a esta fuerza, pero a la vez es desconocido como capital (Bourdieu, 2007), porque pareciera actuar sin estar, un poder invisible y, por lo tanto, también, mediador de violencia simbólica.

Debido a que es un concepto relacional cualquier capital puede volverse simbólico, siempre que este dentro de un campo concreto donde se coherente y su poder

efectivo. Cuando un agente social busca integrar un nuevo campo, hay una serie de reconocimientos que operan, y estos actos del grupo colaboran con la producción del capital simbólico en dicho campo. Asimismo, este agente, tendrá un peso al interior del campo que dependerá del reconocimiento, es decir del capital simbólico acumulado a través de sus estrategias, que los demás agentes, que desarrollaron el habitus correspondiente, le asignan.

Como se mencionó más arriba el capital simbólico asocia a otros tipos de capital un valor en particular, que los agentes sociales, con base en su habitus y al interior de un campo en el que ese tipo de capital es eficiente, es decir, donde es reconocido por el resto de las posiciones dispuestas al juego o la disputa. Bourdieu, asocia el capital simbólico al concepto de legitimidad weberiano:

Weber entiende la legitimidad de un orden como la calidad o el prestigio de un conjunto de mandatos que se consideran válidos y obligatorios. La legitimidad es una creencia que refuerza la obediencia; por lo que toda dominación aspira a alcanzar ese prestigio (Martínez-Ferro, 2010)

Tanto Weber, con el carisma o la legitimidad, como Bourdieu con la violencia simbólica, articulan sus conceptualizaciones con base en la creencia, la que funciona como herramienta para la dominación social, de acuerdo con sus planteamientos.

La violencia simbólica es una arbitrariedad cultural, impuesta por un poder arbitrario, el que cuenta con poder simbólico – capital simbólico – para instaurarlo (Bourdieu, 1979), asimismo, esta violencia cuenta con la anuencia del del agente sobre el que se ejerce, con su complicidad (Bourdieu & Wacquant, 1995) Es una violencia sutil, soterrada, “desconocida como arbitraria y con ello reconocida, en la medida en que se fundamenta en el desconocimiento de los mecanismos de su ejercicio” (Gutiérrez, 2005), no se trata de una elección meditada del agente, sino de la condición prerreflexiva de la aceptación de las demandas del mundo, la inclusión en el espacio de juego, una disposición para entrar en el campo, de acuerdo con el habitus desarrollado.

3.2.3. Relaciones paternalistas en el empleo doméstico

El término “paternalismo” es de origen anglosajón, sus primeros usos se remontan a las postrimerías del siglo XIX, vinculándose principalmente a relaciones laborales y a relaciones de las metrópolis y con sus colonias. La definición atribuida por el Diccionario de la lengua española es la “tendencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo; políticas, laborales” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2021). Este primer acercamiento al concepto destaca dos particulares característicos de su materialización en las relaciones donde es ejercida este tipo de dinámicas; autoridad y protección.

Desde una perspectiva latinoamericana Rodríguez (1996) realiza un breve paso por el concepto. Se configura a través de una relación personal entre un protector y un subordinado leal. Sería una relación heredada de la Hacienda, lugar en que el patrón ofrecía protección. En sus terrenos presentaba variados espacios a los que podían acceder los inquilinos, a modo de pequeña comunidad, lugares en los desarrollaban su vida (iglesia, escuela, etc). El patrón también proveía de algunos alimentos, les daba regalías y los asistía sanitariamente. A cambio los inquilinos le debían lealtad.

Morice (2000) da un primer paso para arribar a una definición propia, según el autor el paternalismo presenta unas características comunes, al margen de su ubicación histórica, las que refieren a “una relación que se regula de manera personal y extracontractual entre desiguales”. Sin embargo, este primer alcance es amplio e inespecífico en el abordaje de los diferentes contextos en que el paternalismo como dinámica o modelo de relación practicado. Posteriormente profundiza en la definición atribuyéndole elementos vinculados al poder y su disputa, dotándolo de especificidad en relación con el momento histórico en el que se encuentre. Por tanto, es “una relación dialéctica, donde la asociación de factores contradictorios como coacción y protección, explotación y distribución o dependencia y autonomía se determina empíricamente según circunstancias históricas (Morice, 2000).

A medida que avanza su reflexión, a través de documentación histórica sobre el concepto, nos encontramos material que puede aportar en a la construcción, es así que plantea este tipo de relaciones: jerarquizadas en la búsqueda establecerse sobre el protegido a través de determinados mecanismos simbólicos y fácticos.

Morice (2000) nos relata que el paternalismo a raíz de su perspectiva de orden social, su jerarquía y posiciones, buscará legitimarse en sus protegidos o incluso exigir a perpetuidad esta condición de dominación. Para concretarlo se valdrá de tres herramientas: los discursos, los códigos y los actos.

Los actos: son el escenario para trabajar, la captura de una mano de obra rebelde al orden industrial, la explotación económica, la vigilancia de la vida privada. Los códigos: la ley del amo, que perdura en la figura del patrón, a quien desde el Consulado la ley delega una autoridad casi absoluta en su feudo. Discursos: orden natural en el que el explotado se convierte, hasta el punto de creerlo, en protegido (el "obligado", diría C. Geffray) y en deudor de un amo que se le presenta investido de una misión (Morice, 2000).

Los pasajes abordados aportan elementos interesantes para la discusión del paternalismo como construcción conceptual. Estos permiten consignarlo como una relación asimétrica, al margen de las regulaciones laborales, solo tratada de forma personal. Asimismo, presenta paradojas entre el carácter protector y autoritario de su origen.

En torno a la discusión del concepto, hay diferentes posiciones, la filósofa Victoria Camps (1988) busca establecer la diferencia entre paternalismo justo y el injusto. En su intento divide en dos ejes el termino paternalismo: 1) la acción de inmiscuirse en la libertad de otra persona, 2) con la intención de defender su bien.

A través de una intersección entre las ideas, por una parte, de Isaiah Berlin sobre la libertad negativa y positiva – actuar sin intervención ajena y auto gobernanza –, por otra parte la perspectiva de Nietzsche, sobre un mundo escindido entre fuertes / débiles – la autora enfatiza: fortaleza en su sentido moral, por tanto, subordinado al deber y, en el caso de los débiles, la obligación de su protección – Camps (1988)

plantea que, esta variante sobre el planteamiento nietzscheano, sería válida, en un modo específico, el paternalismo.

Mediante la idea de fortaleza de unos individuos, en el sentido amplio de la palabra; capacitado intelectual, física y moralmente, llega a la idea de competencia. Así remite a relaciones de poder vistas a lo largo de la historia, a la asimetría de unos competentes y unos incompetentes, unos protectores y otros protegidos. Sobre esta base arriba al planteamiento de paternalismo justo e injusto. En la relación paternalismo – competencia se encontraría el quid de la cuestión. No habría, a lo menos en términos concretos, paternalismo cuando existe un deber –desde el competente– de protección al otro –incompetente–, habría una justificación en este tipo de relación. Aquí es donde la competencia, el ser competente es la clave; las credenciales, un saber determinado, una batería de experiencias dispuestas a velar por la integridad del otro, en desventaja o debilidad, encontraría su validación. El paternalismo solo sería justificable se busca disminuir o erradicar la debilidad del otro.

Por otra parte, el paternalismo, en sentido peyorativo e injustificable surgiría cuando se simula la protección de un individuo, pero, la realidad es que solo busca el beneficio propio, también, cuando bajo el nombre del bienestar busca establecerse una ideología. Sucede cuando el paternalista se jacta de conocimiento que no posee unas competencias que no son tales.

Hay unas dinámicas, al interior del trabajo doméstico, que difuminan la frontera entre lo laboral y lo afectivo. Este es el caso de algunos actos de ayuda o llanamente por complacer. En la medida que cualquier acto de ayuda, desde el individuo competente en esta relación –empleador/a– hacia el más débil –empleada– busca una retribución –defendiendo el propio interés–

En el esquema de interpretación que razona en términos de paternalismo o maternalismo, es decir, de relaciones en las cuales los empleadores pretenden ejercer una función paternal o maternal frente a sus empleadas, la dominación de los patrones se ve como el resultado de su capacidad para convencer a la empleada doméstica de que debe ser fiel y obedecer porque

se beneficia de su protección, y por lo tanto, debe mostrarles gratitud. (Vidal D. , 2014, págs. 141-142)

En tales tipos de relaciones podemos hablar de un paternalismo real, injustificado y peyorativo, al decir de Camps, el/la empleador/a al persuadir a la trabajadora que su sometimiento le será beneficioso, cuando lo cierto es que esta disposición de la empleada solo conviene al/la primero/a.

3.3. Selección de opción teórica

La discusión en torno a la temática de la precariedad laboral se puede observar desde múltiples ángulos, como se pudo observar en el dialogo previo, lo que lleva a encontrar varios puntos de encuentro, para efectos de la investigación en curso se recogerá lo más relevante de acuerdo con la naturaleza de contexto laboral de las trabajadoras de casa particular.

En primer lugar, la figura de precariedad laboral está situada en la perspectiva del empleado, así podemos decir que ésta se destaca por no garantizar condiciones decentes en materias de: 1) estabilidad laboral (contratos temporales o a plazo), lo que genera incertidumbre e irregularidad en los ingresos y por tanto en la vida material , 2) remuneraciones bajas o ingresos asociados a pobreza, lo que resulta en vulnerabilidad económica y en determinados casos en vulnerabilidad social 3) seguridad social, no contar con ésta o cuando es deficiente, no contar con previsión social o en salud, no contar con seguros contra accidentes o enfermedades laborales, no contar con seguro de cesantía, 4) Inseguridad en el trabajo, labores que exponen a situaciones peligrosas (ya sea por su naturaleza o no), situación que se agrava cuando no existen elementos que permitan disminuir esos riesgos, 5) desprotección, desde la legislación laboral, pero también con relación a la capacidad de ejercer derechos, ya sea de forma individual o desde los espacios colectivos negociación, 6) proyección, escasas posibilidades de crecimiento en el plano laboral como en la mejora de los ingresos. Y, por último, un punto, que es cardinal en la labor doméstica, tanto remunerada como no remunerada es 7) la valoración o

reconocimiento en el espacio laboral como en el espacio laboral y acto seguido, las consecuencias emocionales que implica (Rodgers et ál., 2011). Finalmente se hace énfasis en que la doble cara del trabajo precario es exponer a los trabajadores en tanto no a otros actores que pertenecen al campo del trabajo.

De acuerdo con la naturaleza de la investigación, en coherencia con la pregunta de investigación y con los objetivos planteados, es que sea considerado el concepto de dominación, principalmente dos autores: Weber, como exponente de la corriente sociológica comprensiva y Bourdieu, desde el estructural-constructivismo.

Se aborda el concepto de dominación en la perspectiva de Max Weber por la utilidad que otorga su planteamiento, en términos de: “la probabilidad de encontrar obediencia” lo que considera, de una u otra forma, que la dominación se ejerce evitando la coacción directa, más o menos, violenta, descansa en la legitimidad o específicamente las formas legítimas de dominación, es decir, la autoridad. Conceptualización que se puede articular con los planteamientos de Bourdieu.

Por otra parte, también se considerará lo que Weber denomina: estructuras de autoridad. Si bien, el Trabajo de casa particular pareciera atravesar por los tres tipos de autoridad: racional-legal, carismática y tradicional, es esta última la que más se acerca al contexto del oficio. Estas breves tipologías proveen de algunos elementos clave que describen las dinámicas que se desarrollan en la ejecución de esta actividad.

Con relación a Bordieu, se abordará la dominación a través de sus algunos de sus principales desarrollos conceptuales: hábitos, capital simbólico y violencia simbólica. Estas categorías pueden contribuir de buena forma al desarrollo del análisis de las trabajadoras considerando que: el habitus permite conocer sus condiciones de posibilidad, el capital simbólico puede proporcionar una guía respecto a sus configuraciones de legitimación y reconocimiento en su lugar de trabajo y la violencia simbólica nos permite indagar sobre la naturalización de determinadas prácticas al interior de sus trabajos.

La perspectiva del paternalismo de Morice, como relación arquetípica del trabajo de casa particular en su forma más tradicional y conservadora. Esta descripción conceptual del paternalismo sirve como un elemento comparativo que permite conocer el estado actual de esta actividad, siguiendo al autor, se considera la vigilancia, la figura paternal/maternal (patronal/matronal) del empleador/a, la figura de protegida-deudora de la empleada.

Capítulo 4: METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de estudio

4.1.1. Tipología de Sierra Bravo

4.1.1.1. Finalidad del Estudio

Las investigaciones pueden ser categorizadas de acuerdo con una serie de tópicos, los que caracterizan y delimitan sus alcances, por tanto, el presente estudio es: de acuerdo con su finalidad, básica; ya que lo que la motiva es explorar, describir y relacionar las condiciones laborales de las empleadas domésticas en el contexto de la crisis sanitaria COVID-19.

4.1.1.2. Alcance temporal de la investigación

Por otra parte, si bien se busca establecer algunos paralelos entre situaciones pre y post pandemia, la investigación tiene un alcance temporal seccional, su énfasis es sobre la situación laboral actual.

4.1.1.3. Profundidad de la indagación

En cuanto a su profundidad, es exploratoria y descriptiva principalmente, pero, adicionalmente, su intención es indagar las relaciones de las condiciones del empleo doméstico bajo un episodio sanitario, que implica al globo y más específicamente la realidad chilena.

4.1.1.4. Extensión o marco del estudio

Por cuanto el presente estudio busca describir las condiciones de las trabajadoras de casa particular, frente a contexto específico e inédito, al menos en la historia recientes como lo es la pandemia a la vez que pretende indagar en las percepciones de estas, su enfoque está dirigido a los comportamientos cotidianos en el contexto de la relación social que encierra el trabajo. Es por lo anterior que su amplitud es microsociológica, nivel de análisis que está relacionado con las “interacciones sociales y, como una consecuencia teórica, en las funciones sociales del lenguaje” (Sayago, 2014).

4.1.1.5. Fuentes de información

Los principales recursos sobre los que reposa este trabajo son fuentes primarias, ya que se buscará información de carácter empírico y se aplicarán instrumentos para la colección de las experiencias y percepciones de las trabajadoras. Sin embargo, también se recopilará información de otras investigaciones, dándole el carácter de fuentes de datos secundarios, adicionalmente.

4.1.1.6. Carácter del estudio

Por tratarse de un trabajo de carácter exploratorio y descriptivo, vinculado a un nivel de análisis de carácter microsociológico, es que se busca “comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 389). Así, la opción metodológica en la que se inscribe este estudio es de carácter cualitativo. Conocer las vivencias y como son percibidas por los sujetos permite conocer en un rango que abarca, no en una mayor amplitud, sino que en una mayor profundidad el esquema de opresiones y posibilidades en el que se suscribe. Este enfoque, que “se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (Taylor & Bodgan, 1987), nos permite acudir a variados instrumentos que captan los discursos para ser analizados.

Asimismo, el carácter flexible del enfoque cualitativo, así como la participación vinculante del investigador en este contexto, permiten una retroalimentación constante en la construcción teórica como metodológica del estudio lo que acerca a la investigación a un conocimiento más acabado de la realidad social.

4.1.1.7. Diseño No-experimental o experimental de la investigación

De acuerdo con los planteamientos iniciales de esta investigación se busca describir las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular, para ponerlas en comparativa a la vez que se analizan sus percepciones sobre sus condiciones laborales y situación contractual. Por lo anterior se deberá realizar inicialmente una breve, pero precisa revisión documental sobre las implicancias legales sobre el trabajo doméstico en la historia reciente, pero por sobre todo la naturaleza de este estudio es empírica, es decir, remite al trabajo con “hechos de la experiencia directa, no manipulados” (Sierra Bravo, 2001, pág. 35), al enfrentarse con el desafío de acceder a las percepciones que tienen las trabajadoras respecto de su labor.

4.1.1.8. Contexto del trabajo de recogida de datos e información

El instrumento de investigación será la entrevista, al tratarse de una actividad que requiere generar *rapport*, es crucial establecer confianza y cercanía, por lo que inicialmente se buscará entablar contacto en el contexto natural de los sujetos. Sin embargo, en el plano de incertezas que nos arroja la crisis sanitaria y sus procesos de confinamiento, se trata de un requisito complejo, por tanto, esta situación dependerá del momento en que se concreten estos encuentros y de la disponibilidad de la entrevistada, a la que se le ofrecerá poder reunirse de forma telemática, aunque, por parte del investigador se estimulará el encuentro presencial, siempre que no signifique un riesgo para la salud.

4.1.1.9. Técnica principal de investigación

Para efectos de esta investigación se utilizará la técnica de la entrevista por permitir acceder a estructuras de sentido. Siguiendo a Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz (2013) de acuerdo con la configuración de su contenido podemos encontrarnos con tres tipos de entrevista: 1) Estructuradas o enfocadas: se prepara una batería de preguntas definidas de con anterioridad y se aplica el instrumento con rigurosidad, de acuerdo con el guion. 2) Semiestructuradas: plantean mayor flexibilidad que las anteriores, si bien cuentan con una estructura predefinida, pueden ajustarse en el transcurso de la entrevista de acuerdo con las necesidades del momento. 3) No estructuradas: son más informales que las anteriores y flexibles, cuentan con aun espectro amplio para establecer el dialogo, a modo conversacional, adaptándose a la situación y al sujeto que se indaga. Corren el riesgo de que la información recolectada cuente con vacíos.

Para efectos del estudio que se lleva a cabo, la modalidad de entrevista que se utilizará es la de tipo semi-estructurada, por su flexibilidad frente a la rigidez de una pauta rígida, pero manteniendo la capacidad de sostener los elementos cruciales a responder en el estudio, y por otra parte contribuir a la amplitud y profundidad de las respuestas ya que: “es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada o un cuestionario” (Flick, 2007, pág. 89)

4.1.1.10. Objeto de Estudio

Esta investigación busca estudiar el trabajo doméstico remunerado, en el escenario específico del confinamiento por efecto de la crisis sanitaria COVID-19 y su relación con la agudización de precarización en torno a esta labor. El estudio refiere a la Sociología como la disciplina para su análisis. Al

trabajo como institución indagada y al sector urbano como espacio geográfico del que se obtendrá la muestra.

4.2. Universo y Muestras del Estudio

4.2.1. Características del Universo

4.2.1.1. Identificación de las unidades de muestreo

El universo está compuesto por todas las mujeres trabajadoras de casa particular, independiente de su condición de nacionalidad, edad, afiliación sindical, situación contractual (si la hay). Deben ejercer su labor en la región Metropolitana.

4.2.1.2. Criterios para su selección

Se utilizará como criterio el haberse encontrado trabajando, por lo menos, un año previo a la declaración de cuarentenas preventivas totales a nivel de la Región Metropolitana, las que oficialmente comenzaron el 26 de marzo de 2020. Un segundo criterio, y requisito fundamental será el haber trabajado, al menos durante un periodo significativo, en el periodo de pandemia, pero específicamente en la etapa de cuarentenas, haciendo foco en lo que fueron los primeros ejercicios de confinamiento, es decir antes del inicio del plan paso a paso en julio de 2020. Un último criterio es que deben presentar una vinculación laboral, como trabajadora de casa particular, al momento de la entrevista. Así todo, la entrevistada deberá haberse desempeñado como trabajadora de casa particular desde 2019 a la fecha, con el objetivo de conocer sus impresiones respecto a este periodo

4.2.2. Tipo de muestra

Siguiendo los objetivos de la investigación y considerando que su finalidad es básica y su profundidad exploratoria, se utilizará una estrategia de muestreo mixta: muestra por conveniencia y muestreo en cadena o por redes “bola de nieve”. El contexto, en el que se enmarca este estudio, es el proceso de confinamiento debido a la pandemia COVID-19, una crisis sanitaria de reciente ocurrencia y profundo impacto, cuyos efectos sociales aún se

pueden percibir, sobre estas consecuencias de más largo alcance, el campo investigación es incipiente, pero progresivo. La intención que guía este esfuerzo es aproximarse al fenómeno, por tanto es coherente el muestreo por conveniencia, para Katayama esto implica que: “no posee representatividad socio-estructural, más bien permite descubrir relaciones socio-estructurales emergentes y se suele utilizar al inicio de la investigación, en la etapa exploratoria” (2014, pág. 76). En una mirada retrospectiva, descubrir algunas nociones preliminares de este periodo.

Este muestreo se complementará con uno de tipo “bola de nieve”, por su capacidad de abrir paso a nuevos informantes en la medida que se va entrevistando a otros participantes clave. De modo progresivo, por medio de referencias, se va ampliando la información. También es usado en procedimientos exploratorios (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014; Katayama, 2014)

4.2.3. Tamaño de las muestras

El presente estudio no tiene la intención de volcarse sobre un grupo específico al interior del Trabajo de casa particular, por su carácter exploratorio, busca la inmersión, más menos instintiva, en el fenómeno, sin embargo, existe la pretensión inicial de heterogeneidad en la muestra. Lo anterior sugiere, en la medida que se den las condiciones, seleccionar unidades de análisis que den cuenta de diferentes realidades al interior del Trabajo de casa particular. Para el caso en concreto, se pretende encontrar a: trabajadoras migrantes y nacionales, tanto sindicalizadas como no sindicalizadas y que den cuenta de un diverso rango etario.

Por otra parte, si bien se busca alcanzar un número idóneo de entrevistas, el principio que guía esta cantidad es la saturación informativa, esto quiere decir que la incorporación de más información no entrega algo nuevo (Rodríguez, Gil, & García, 1996)

Cabe destacar que, de acuerdo con las posibilidades de acceso a las unidades de análisis al cuadró heterogéneo indicado, la muestra podría tener variaciones. En todo caso, una descripción de la muestra alcanzada se puede revisar al comienzo del análisis de la información recogida.

4.3. Instrumento de recolección de información

El instrumento a utilizar para la recolección de los datos es la entrevista en su variedad semiestructurada, como se mencionó más arriba. A continuación, se presenta un cuadro con base en los objetivos específicos de investigación y su segmentación según, dimensiones, subdimensiones y preguntas a considerar en la pauta semiestructurada de la entrevista. El guion de la entrevista se encuentra adjunto como en el ítem 8. Anexos.

Objetivos	Dimensión	Subdimensión	Preguntas
1) Describir, a partir de sus relatos, las condiciones laborales y/o contractuales de las Trabajadoras de casa particular previos a los procesos de confinamiento COVID19, en la Región Metropolitana.	I. Aspectos personales en general y pandemia	Vida personal	1. Acerca de usted a. ¿Qué edad tiene? b. ¿Cuál es su nacionalidad? c. ¿En qué comuna vive? d. ¿Con quién/es vive? e. ¿Tiene hijos/as?, hábleme un poco de ellos f. ¿Me podría hablar de sus estudios?
		Pandemia	2. Durante el año 2019 – 2020 el mundo conoció la pandemia COVID-19, proceso que aún está presente ¿cómo ha sido su experiencia personal al respecto? NO LABORAL
	II. Aspectos laborales en general	Caracterización general	1. ¿Cuál es su ocupación actual?
			2. ¿Con cuántos empleadores trabaja actualmente?
			3. ¿En qué tipo de jornada laboral trabaja? > PAD/PAF
			4. ¿Cuál es su horario de trabajo?
			5. Desde enero 2019 a la fecha ¿Con cuántos empleadores/as ha trabajado?
			6. ¿En qué comuna trabaja?
			7. ¿Me podría contar que hace en un día de trabajo normal?
			8. ¿Cuál es la ocupación laboral de tu empleador?
interés y motivación por el oficio	9. ¿Por qué decidió trabajar en casa particular? o sino fue una decisión ¿qué circunstancias de vida la llevaron a ejercer este oficio?		
	10. ¿Qué la motiva a trabajar?, ¿hay algo más, fuera de lo económico?		
			1. Condiciones laborales

	<p align="center">III. Trabajo: prepandemia.</p>	<p>Trabajo prepandemia: Condiciones laborales</p>	<p>a. ¿Cómo eran las condiciones laborales?</p> <p>a*. > Solo PAD: ¿Cómo fueron las condiciones para habitar diariamente en el lugar de trabajo?</p> <p>b. Si su empleador/a le incluía una nueva tarea/función ¿le avisó con anticipación?</p> <p>c. ¿Sufrió algún accidente en su trabajo?, ¿me podría contar como sucedió?</p>
		<p>Trabajo prepandemia: Trato</p>	<p>2. Trato</p> <p>a. ¿Cómo fue el trato que recibió de su empleador/a?, a su juicio ¿por qué fue así?</p> <p>b. ¿Se sintió incomoda con alguna actitud en particular de su empleador/a o de la familia?</p> <p>c. ¿Su trabajo fue valorado o reconocido por su empleador/a y familia?, ¿Cómo recuerda que le demostraron esa valoración?</p> <p>d. Su empleador/a usted: ¿le hizo favores de algún tipo?, ¿Cómo cuáles?</p> <p>d*. > Solo si recibió favores: ¿Se sintió comprometida a devolver a estos favores?, ¿De qué formas?</p> <p>e. Fuera del vínculo laboral ¿existió una relación cercana (amistad/familiaridad) con su empleador/a?, ¿Qué la hizo sentir cercana?</p> <p>f. ¿Usted hizo favores a su empleador/a? labores por fuera del contrato/acuerdo y remuneración, ¿me podría relatar una de estas situaciones?</p>
		<p>Trabajo prepandemia: Contrato o acuerdo de palabra</p>	<p>3. Contrato</p> <p>a. ¿Trabajó con contrato? o ¿por acuerdo de palabra?,</p> <p>b. Según su contrato/acuerdo: ¿cuáles eran sus obligaciones?, ¿hay labores específicas que usted haya decidido no realizar?</p> <p>c. ¿Debió realizar tareas que no estaban en su contrato/acuerdo?, si esto fue así ¿le pagaron por estas tareas?, ¿el pago fue justo?</p> <p>d. Su empleador/a ¿Pagó sus obligaciones previsionales y de salud?</p> <p>e. Su empleador/a ¿respetó sus horarios de trabajo? NO > ¿por qué no los respetaban?</p> <p>f. ¿La cuarentena afectó su sueldo?</p>
<p>2) Describir, a partir de sus relatos, las condiciones laborales y/o contractuales de las Trabajadoras de casa particular en el proceso de confinamiento total COVID-19 o posteriores a este, en la Región Metropolitana.</p>	<p align="center">IV. Trabajo en cuarentena** y postcuarentenas</p>	<p align="center">Trabajo en cuarentena**</p>	<p>1. ¿Asistió a su trabajo en las primeras cuarentenas?, ¿por qué?, ¿qué la motivo? > NO: pasar a pregunta F.</p> <p>2. ¿Cómo afectó el contexto de cuarentena a su trabajo?, ¿cambiaron sus:</p> <p>a. Condiciones laborales?</p> <p>b. Trato?</p> <p>c. Contrato?</p> <p>d. En el contexto de restricción de movimiento, ¿Cómo se movilizó a su trabajo?, ¿permisos?</p> <p>e. Solo PAD: ¿Cuánto tiempo estuvo cumpliendo la cuarentena en su trabajo?, ¿Cómo le afectó?</p> <p>f. ¿Una vez establecidas las cuarentenas hasta que fecha trabajo?, ¿Cuándo retomó?</p>

		Trabajo postcuarentenas	<p>Mire hacia atrás en el tiempo, periodo previo a la pandemia, luego en las cuarentenas: ¿Cómo afectó esto a su trabajo en la actualidad?</p> <p>¿Qué ha cambiado?</p> <p>Condiciones laborales > accidentes > desgaste físico</p> <p>Trato > actitudes > valoración > favores > vínculo con empleador > compromiso como TCP</p> <p>Contrato > obligaciones > AFP/Fonasa > Horarios > Sueldo</p> <p>¿Qué cambios considera positivos?</p> <p>¿Qué cambios considera negativos?</p>
3) Indagar en las percepciones de las Trabajadoras de casa particular sobre su situación laboral y/o contractual actual, en función de sus experiencias previas	V. Valoraciones, emociones y significados		<p>1. Para usted: ¿es importante no fallarle a su empleador/a?, ¿por qué?</p> <p>2. En general, ¿qué siente sobre su trabajo actual?, ¿qué es lo que más disfruta de su trabajo?, ¿qué es lo que más le desagrada de su trabajo?</p> <p>3. Si tuviera la posibilidad ¿qué le gustaría cambiar de su trabajo?</p> <p>4. Sobre su trabajo ¿qué es lo que usted considera más valorable de su labor?</p> <p>5. Pensando en la prepandemia y luego frente las cuarentenas, ¿ha cambiado la forma en que usted valora su propio trabajo? ¿Cree que los demás valoran más su trabajo?, ¿Cómo lo evidencia?</p> <p>6. En la sociedad ¿es importante el trabajo de casa particular?, ¿por qué?</p> <p>7. En la actualidad, ¿cree que se ofrecen condiciones decentes para ejercerlo?, ¿por qué? SOCIEDAD > OTRAS EXPERIENCIAS: CONOCIDAS.</p> <p>8. ¿Le parecen justas las condiciones de su contrato/acuerdo? (horas, sueldo, carga de trabajo)</p> <p>5. Considerando lo que hemos conversado hasta ahora, en todas las áreas que revisamos, si hicieras un balance sobre sus vivencias entre el periodo prepandemia y cuarentena:</p> <p>a. ¿Esto ha significado un cambio emocional?, ¿cómo evidencia este cambio?</p> <p>b. Emocionalmente: ¿cómo enfrenta estos cambios?</p> <p>9. Finalmente, ¿qué ha significado en tu vida el trabajo en casa particular?</p> <p>10. ¿Hay algo más que quisiera decir?</p>

4.4. Plan de Análisis de los resultados y procesamiento de la información

Lo que busca el estudio es comprender los procesos de facto dados al interior del Trabajo de casa particular, en un contexto específico como la pandemia y el confinamiento, guiado por la perspectiva de la dominación y la violencia simbólica, y como esto finalmente se expresa en el desmejoramiento de las condiciones laborales de este oficio. Así visto, el enfoque que mejor acoge el planteamiento a investigar es el Análisis de contenido, específicamente siguiendo los lineamientos de Bardin, y en el marco de una metodología cualitativa, sin perder sistematicidad y objetividad en el análisis.

Dado que, en esta definición, se considera una batería de técnicas, se opta por una aplicación ecléctica entre un análisis de contenido de tipología temática, a través de: “la identificación y clasificación temática, y la búsqueda de palabras en contexto”, pero sin considerar definiciones previas al análisis, salvo por los conceptos que emanan del marco teórico, y un análisis de contenido de tipología semántico: “define cierta estructura –significativa- de relación y considera todas las ocurrencias que concuerden con dicha estructura” (Andréu, 2002, pág. 21). El objetivo del examen semántico busca establecer relaciones entre los temas tratados en la información recogida. Con respecto a las categorías, si bien hay conceptos que se desprenden del marco teórico, en general se consideran las categorías emergentes.

Para desarrollar esta técnica de análisis se hace necesario organizar la información, para esto se procede a crear una matriz de análisis que permita ubicar los fragmentos clave, extraídos desde los relatos, e insertarlos en subcategorías y estas a su vez subsumidas en categorías en un nivel mas amplio. Se incluye un cuadro a modo de ejemplo, para su mejor comprensión.

Objetivo:		
Categoría:		
Subcategoría:	Características de la subcategoría	Fragmento del relato
		"Cita"
		"Cita"

4.5. Logística del trabajo de terreno

Para acceder a las unidades de análisis primero se contacta a dos trabajadoras, previamente conocidas, que presentaron experiencias particulares en el periodo de pandemia. A través de la técnica de muestreo bola de nieve, partiendo de estas dos entrevistadas iniciales, se logra acceder a más participantes.

Se dispuso para el trabajo en terreno, el mes de septiembre completo. La primera entrevista se realiza el 14 de septiembre, sin mayores problemas en los asuntos en torno a la entrevista, lugar, tiempos, sin embargo, el guión de la entrevista produjo inconvenientes. Al tratarse de una entrevista, cuyos objetivos de investigación a los que obedece, buscan comparar, el guión pareció repetitivo y, debido a que significa recordar episodios contenido en un tiempo en especial y, más menos determinado, del pasado, resultó a la vez poco claro. Por tanto, esta entrevista se considero un pre-test, que consignó los principales errores. Luego, se procedió a realizar modificaciones que resolvieran los problemas encontrados, una vez listo el nuevo guión y, habiendo conversado con la participante, se fijó una nueva fecha para aplicar la entrevista, esta vez definitiva.

De forma paralela se comenzó una búsqueda amplia, a través de redes personales del investigador, lo que supone también el uso de plataformas virtuales, redes sociales como: Whatsapp, Facebook e Instagram. Se preparó un sencillo aviso/afiche virtual –adjunto en ítem 8.Anexos –, el que tuvo algunas respuestas, aunque la mayor parte ellas no se concretaron, debido a que no coincidieron con el perfil.

Asímismo, se logró contactar a la encargada de comunicaciones del sindicato de trabajadoras de casa particular SINTRACAP, sin embargo, esto fue al final del proceso de terreno, lo que no dio espacio para lograr concretar algún encuentro que se pudiera consignar como fuente de analisis. En todo caso, se conserva el contacto para futuras instancias de investigación, donde pueda ser util contar con un vínculo sindical.

Así todo, el tamaño final de la muestra fue 7 trabajadoras, cuyo contacto se consiguió por las 3 vías mencionadas: redes personales de investigador, redes sociales (virtuales) y bola de nieve. Varios contactos se bajaron en el transcurso del tiempo.

En relación al lugar de producción de la información, todas fueron de carácter presencial. Durante el proceso de trabajo de campo se ofrece a las Trabajadoras de casa particular diferentes opciones para hacer más comfortable la entrevista; salas de estudio de la universidad, parques o cafés con reducida afluencia de público, incluso el domicilio particular del investigador, sin embargo, las entrevistadas tienden a preferir su propio domicilio, siendo el lugar más óptimo ya que otorga seguridad y confianza en la entrevistada promoviendo una entrega más natural en sus respuestas. En general, estos espacios han promovido ambientes de completa tranquilidad, toda vez que se han buscado instancias en las que el domicilio se encuentre con pocas personas. La duración de las entrevistas ronda los 60 a 90 minutos, sin complejidades por cansancio en este aspecto.

Capítulo 5: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS.

5. Análisis de la información y presentación de los resultados.

Si bien se seleccionó la opción de análisis mencionada anteriormente, Hernández, Fernández, & Baptista, ofrece una secuencia de acciones que ilustra de forma correcta el proceder en esta investigación:

Los propósitos centrales del análisis cualitativo son: 1) explorar los datos, 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías), 3) describir las experiencias de los participantes según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos, 6) reconstruir hechos e historias, 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible. (2014, pág. 418)

5.1. Caracterización de las participantes

Antes de comenzar con el análisis de datos, se entrega una breve descripción sociodemográfica de las participantes.

Participante	Edad	Nacionalidad	Residencia	Jornada	Antigüedad	Trabajo	Estudios
Mamita	52	Peruana	Macul	PAD/Un empleador	6 años	Las Condes	Secundaria (3°)
Sandra	65	Chilena	PAC	PAF/Un empleador	1 año actual, 9 años anterior	Las Condes	A los 9 años dejó los estudios
Pita	57	Chilena	Lo Prado	PAF/Cinco empleadores	9 años con el más antiguo	Providencia/Las Condes	Secundaria (4°)/Asistente de enfermería
Luna	59	Chilena	Lo Prado	PAF/Un empleador	8 años	Vitacura	Secundaria (4°)/técnico educación diferencial
Mar	48	Chilena	Peñaflor	PAF/Un empleador	6 años	Peñaflor	Secundaria (4°)/Cursos primeros auxilios
Chica	60	Chilena	Lo Prado	PAF/Un empleador	4 años	Las Condes	Secundaria (4°)/Manipuladora de alimentos y Asistente de enfermería
Leito	55	Chilena	Padre Hurtado	PAF/Un empleador	8 años	Padre Hurtado	Secundaria (4°)/Secretaria

Ya consignados los datos generales, se procede con el análisis. Este proceso contempla tres ejes, que corresponden a cada objetivo específico, los que desarrollarán a continuación.

5.2. El trabajo de casa particular como labor históricamente precarizada

Este capítulo corresponde al objetivo específico N°1: Describir, a partir de sus relatos, las condiciones laborales y/o contractuales de las Trabajadoras de casa particular previos a los procesos de confinamiento COVID19, en la Región Metropolitana.

Aquí se expone, de modo descriptivo, las principales preocupaciones de las trabajadoras en torno a las condiciones en que ejercen su oficio, asimismo se da cuenta de los elementos valorativos que sus empleadores/as tienen sobre ellas, las relaciones con sus empleadore/as paralelas al vínculo laboral, la dinámica de favores que se da al interior de este oficio y también se consideran algunos relatos

que, a juicio del investigador, fundamentan la violencia simbólica que atraviesa gran parte de esta actividad.

- Trabajo precario

Cuando se hace referencia a las condiciones laborales, algunos factores aparecen debido a la inercia del concepto, como por ejemplo la remuneración. A este respecto las trabajadoras de casa particular manifiestan de forma generalizada estar conformes con sus sueldos, sin embargo, en algunos casos, se puede observar que el monto no es equivalente a la carga de actividades que deben realizar, incluso con los reajustes anuales de acuerdo con la legislación vigente o por voluntad del/la empleador/a, pero le restan importancia, particularmente las trabajadoras que piensan a corto plazo finiquitar su relación laboral.

(¿Le aumentaron el sueldo?) Sí (¿y ud considera que eso es acorde a todas las labores que tenía) No, para mí eso es muy poco, ahorita lo que están pagando, pero gracias a Dios que eso se va a terminar. (Mamita, PAD)

...a ver, obviamente está el respaldo económico, que tampoco está bien pagado, pero ya filo... (Leito, PAF)

Por lo tanto, las trabajadoras ven de forma correcta, o al menos apegada a la norma, el monto pagado por los servicios ofrecidos. Ambos fragmentos citados corresponden a trabajadoras que, por motivos que se comentarán en el desarrollo de este análisis, dejarán sus fuentes laborales, siendo una de estas la no coherencia entre carga laboral e ingreso.

Por otra parte, en referencia a las partes que componen la remuneración, el pago de cotizaciones es un punto problemático, algunos empleadores, al momento de ofrecer sueldo lo hacen desde el monto bruto, sin considerar descuento de obligaciones (pensiones, salud), lo cual es visiblemente atractivo, ya que crea la ilusión de un ofrecimiento económico mayor al real. Entonces, en una actitud que pareciera ser benevolente, les hacen una propuesta a las trabajadoras, permitiéndoles decidir, desde el sueldo ofrecido, descontar cotizaciones (contrato) o establecer una relación de informalidad, sin cotizaciones (sin contrato), es decir,

el sueldo pasa de forma íntegra a la trabajadora, aumentando su sueldo, pero sin garantías sociales, lo cual significa un abuso de doble, aunque una de estas es silente.

...trabajé harto tiempo con ellos, entonces, nunca tuve un contrato porque ellos siempre me decían que si me hacían un contrato, de lo que ellos me pagaban, ellos me tenían que sacar imposiciones, entonces me bajaba mucho la plata en realidad, entonces yo les decía que no, que no me hicieran el contrato, que me pagaran todo lo que a mí me correspondía, entonces trabajé todo ese periodo sin contrato, entonces a mí la verdad de las cosas me afectó en el tiempo, si ahora me pongo a pensar, me afectó. Porque si hubiese trabajado con contrato, 9 años son considerable, entonces yo hubiera tenido, si quedaba sin trabajo, hubiera tenido una recompensa de lo que yo hubiese trabajado. (Sandra, PAD)

Abuso doble y una parte silenciosa, debido a que la responsabilidad de la decisión es depositada en la trabajadora, sin considerar que cumplir con la legislación es una obligación de el/la empleador/a. Pero, por otra parte, no contempla las capas de desigualdad a la que están sometidas las trabajadoras, considerando que es una fuente laboral feminizada y en contexto de pobreza, lo que, en determinados casos, puede predisponer una respuesta favorable a conservar lo que la expectativa de un sueldo sin el descuento propio de las obligaciones laborales podría significar. Es decir, en un contexto de desventaja económica es más probable que estén dispuestas a sacrificar otros aspectos importantes de la seguridad laboral. Lo anterior se torna más complejo si se considera que el grado de instrucción que poseen las trabajadoras no siempre se relaciona con conocimientos en el área del derecho laboral, quedando a disposición de sus empleadores/as. De manera sutil y bajo la apariencia de buena voluntad, algunos/as empleadores/as economizan la contratación de estos servicios, perjudicando la calidad de vida de las trabajadoras.

Otro de los aspectos destacables en el contexto del trabajo precario, tiene relación con las horas de trabajo. Esta área, como otras dentro del trabajo de casa particular, es un punto conflictivo, ya que los límites no están bien contorneados, si bien las

trabajadoras conocen sus horarios y algunas mencionan que lo “hacen respetar (Chica, PAF; Mamita, PAD)”, en todas las experiencias que relatan las trabajadoras, se dan situaciones que comprometen los horarios de salida, en mayor o menor medida. Por otra, parte estas extensiones horarias, en general, son insuficientemente remuneradas o incluso no remuneradas, y al menos en uno de los casos, la trabajadora menciona que fue pagado a posterior, sin embargo, el monto fue establecido de manera unilateral por el empleador y catalogado de insuficiente por parte de la entrevistada (Sandra, PAF). En varios de los casos existe una profunda relación entre la aceptación de estos abusos laborales y la vinculación afectiva con los niños y/o niñas que tienen bajo su responsabilidad, ya que deben cuidarlos hasta la llegada de su padre/madre. Un relato notable en esta categoría es el que plantea Mar, ya que, al principio del relato solo manifiesta su horario de salida sin considerar entrada y cuando se le pide una precisión al respecto, comenta, que, de forma general, puede trabajar hasta 14 horas diarias:

...puertas afuera, cuando yo quiero me quedo (...) de lunes a viernes, desde las 6:30 a las... hasta que lleguen (...) por contrato, se supone que desde las 6:30 hasta las 15:30, después viene un bono, cuentos y de contrato, pero generalmente es hasta que lleguen (...) puede ser entre 7 y 9, a veces pasado, un poquito... todo depende del trabajo de los dos... ellos dos tiene pegas que son complicadas... (Mar, PAF)

En la legislación chilena, hoy en día, permite a las trabajadoras puertas adentro tener jornadas de hasta 12 horas, este no es el caso, la dinámica laboral de mar es puertas afuera, por lo que se rige bajo las mismas condiciones que el Código Laboral chileno ofrece para cualquier trabajador, es decir, 45 horas semanales. Aun así, como se puede apreciar en el fragmento, la entrevistada le resta importancia a este abuso laboral y justifica este actuar en la exigente labor que cumplen sus empleadores, ambos uniformados. Por lo demás, siguiendo la pista al relato de Mar, existe una importante vinculación afectiva, que desborda contractual, en su caso, una doble vinculación a la que podría asignarse el rótulo de falsa familiaridad

(Greene, 2022) principalmente guiado por su vinculación con las hijas de la pareja empleadora.

En todo caso se trata de un caso extremo, si bien esta situación de abuso atraviesa a todos los relatos, en ninguno bajo estas características.

Otro punto es que las entrevistadas indican acudir a sus trabajos enfermas o con secuelas por algún tipo de accidente, al menos tres relatos destacan esta situación (Luna, PAF; Mar, PAF). En general refieren, por una parte, al compromiso y responsabilidad (una característica que destacan) con la que actúan frente a sus obligaciones laborales, con independencia de su estado físico/mental, por otra, que sus empleadores/as ignoran sus dolencias, no dan cuenta de sus padecimientos:

Estuve un periodo medio complicado de salud, me dio una sinusitis y ellos aun sabiendo que yo tenía sinusitis me dieron un tratamiento, yo iba a trabajar igual (¿No se tomó un tiempo de descanso?) No me tomé un tiempo de descanso, y que es lo que pasó después, yo fui a veranear con las niñas y yo al tirarme en una cama muy alta en la que dormía, yo me fracturé una costilla, y después volví a trabajar, ellos ya sabían el accidente que tuve y trabajé todo mi periodo así. Nunca me dijeron “ándate a la casa, quédate una semanita, mejórate” no, nada, ellos sabían que estaba con esos dos problemas que tuve en todo el periodo que trabajé con ellos y yo trabajé así, enferma, con sinusitis y con una costilla fracturada, nunca me dijeron nada... (Sandra, PAF)

Estas situaciones configuran complejos escenarios, si bien, es evidente que la trabajadora frente a alguna enfermedad o accidente debe seguir las prescripciones médicas, en algunos casos esto puede mermar sus ingresos, ya sea por que las licencias médicas, dependiendo de la cantidad de días asociadas al reposo, pueden ser pagadas en solo un porcentaje o bien en los casos en que no existe contrato, simplemente se traduce en un periodo sin goce de sueldo. Frente a esto algunas trabajadoras pueden preferir acudir a sus espacios de trabajo, esperando que el el/la empleador/a visibilicen su condición, sin éxito. No ser vista, especialmente en

momentos de fragilidad puede afectar la autopercepción de las trabajadoras; se sienten maquinas u objetos:

nunca he sentido la valoración que tiene, para mí, siempre he sentido que para ellos soy... un robot que hace las cosas, nada más. No hay ningún otro sentimiento. (Luna, PAF)

Ambos fragmentos relatan una condición laboral desmejorada, ambos reflejan una dimensión de la precariedad laboral, en términos de reconocimiento que, en palabras de Nelfa (2010), podría presentar efectos su autopercepción y por consiguiente en su integración social.

La mayor parte de los relatos se caracterizan por ser ambivalentes, si bien destacan comportamientos positivos de sus empleadores/as, también, de forma menos explícita y más bien resistida, aspectos negativos. Manifiestan que, de forma constante, les están agradeciendo verbalmente el esfuerzo en su labor; lo que pareciera ser una contrariedad, ya que no ven esto materializado en la mejora de sus condiciones laborales:

Es muy buena gente, me ayuda, pero por todo descuenta, y eso me carga, porque yo también, yo no digo, mire pucha me pase de la hora si era hasta las 7, hasta las 7 y me estoy yendo a las 9, yo no cobro esas horas. Entonces yo encuentro, eso no me gusta, yo encuentro que igual en parte es desleal, no decir "pucha Mar usted se la juega, usted siempre está con nosotros ahí, ya, no le voy a descontar el día" (Mar, PAF)

Particularmente en la remuneración o en otros beneficios, de alguna forma compensar el "jugársela", ser consciente del compromiso que pone en su trabajo. Así como en el fragmento, trabajar por fuera del horario que les corresponde, sin remuneración, es una dinámica que se repite en varios relatos. Ciertas trabajadoras aceptan estas situaciones, probablemente por mantener sus fuentes laborales, aunque no sin cuestionamientos hacia sus empleadores, sin embargo, esperarían ver reflejado este sacrificio en alguna otra garantía laboral.

Las entrevistadas se ven enfrentadas a realizar sus actividades al interior de un peculiar espacio laboral y su principal función es mantenerlo, lo que la diferencia de gran parte de las fuentes laborales existentes. Esta condición resulta problemática por varios aspectos, uno de los principales se relaciona con los límites de las actividades que deben cumplir las trabajadoras al interior del hogar. Al referirse a aquello, varias trabajadoras indican “hacer las cosas de la casa”

“...todo lo que se hace en una casa”, limpiar, lavar cocinar, en algunas partes cocino, no en todas – trabaja con varios empleadores/as –, pero más el aseo, planchado... ese tipo de cosas... (Pita, PAF)

Se trata de respuesta que surgen frente a la pregunta: según su contrato/acuerdo: ¿cuáles son sus obligaciones?, una respuesta común a varias de las trabajadoras – el fondo es el mismo, y la forma de enunciarlo muy similar entre una y otra trabajadora –, esto plantea que existen unas dinámicas sociales bastante análogas al referir al cuidado y mantención una casa. Esto es, a grandes rasgos, cierto, sin embargo, en términos precisos y especialmente para quienes desempeñan estas labores, pueden existir diferencias abismales entre uno y otro quehacer hogareño. Por otra parte, el enunciado plantea preguntas sobre la situación contractual (escrita u oral), ¿están definidas con precisión las actividades?, si se suma más carga laboral – inclusión de otras personas o elementos, cambio a una casa o departamento más amplio ¿debe asumirse sin más? En consideración a que se trata de quehaceres del hogar. Finalmente, cuando el contrato no es claro y taxativo ¿cuál es el límite?, si son solicitadas otras actividades, ¿cómo se consigna lo que se encuentra por fuera de un primer acuerdo? Sin un instrumento que consigne el quehacer de este oficio, son pocas las garantías en las que puede aferrarse una trabajadora más que en la disposición de su empleador/a:

...limpiar la parrilla, yo nunca la había limpiado y ahora tengo que limpiar (...) un día llegué: “¿me puede limpiar la parrilla?” claro, yo pensé, “ya, yo sé la limpio sin problema” pero yo pensé que era esa vez no más, pero no, siguió siempre, ahora es como obligación que yo limpié la parrilla. (Luna, PAF)

Así, nuevas funciones, inicialmente ocasionales, terminan por cristalizarse, ya que corresponden al universo de “lo que se hace en una casa”. Las trabajadoras indican que algunos casos se concilian, ya sea por su frecuencia o vía compensación monetaria, siempre insuficiente.

Las labores del hogar están compuestas por varias labores de gran impacto, así como por otras pequeñas y minuciosas, en este espectro se encuentran actividades que pueden ser consideradas como un trabajo realizable (en papel), si no se considera su verdadera dimensión. Luna, quien indica conocer su contrato, la especificidad de sus funciones y, en consecuencia, exigir su cumplimiento, relata, sobre el mismo documento:

Le hubiera puesto no limpiar vidrios, los brazos los tengo para la embarrá, que son ahora los problemas que yo tengo ahora, porque claro, yo limpiando los vidrios que son los ventanales de la casa, porque ahora, como te decía antes, nos cambiamos, y ellos pusieron, no sé si tu conoces, en la terraza se pones unos vidrios que tú los das vuelta, no sé cómo se llaman en realidad, pero son vidrios. La otra vez discutimos porque quería que yo los limpiara, o sea, igual los limpié, porque está en mi contrato, lamentablemente está en mi contrato, pero no especificado que vidrios, pero como están en la terraza y dan para afuera, y estamos en un 4to piso, tengo que averiguar si es legal que me hagan limpiarlos porque tendría que ser una persona especializada porque en un cuarto piso, hay riesgo de caerse, (¿y usted lo hace?) No, yo a ella le dije, yo se los limpio, pero yo no me voy a subir, hasta donde yo alcance, se los limpio, pero yo no me voy a subir. (Luna, PAF)

Se estima para el análisis la limpieza de vidrios, por su relevancia para las trabajadoras, quienes la señalan como una actividad conflictiva: requiere de grandes esfuerzos y repercute en la salud física de las mismas.

Estos relatos entrañan abusos sutiles, enmascarados u ocultos, en algunas ocasiones son insospechados para las trabajadoras, o no son previstas sus consecuencias y, por tanto, de alguna forma acceden. Estas situaciones, como

expone el fragmento, son aprovechadas por los/las empleadores/as y utilizadas en su favor, ya que evita la contratación de un servicio especialista.

Recapitulando, a través de los relatos, es posible observar que el Trabajo de casa particular ofrece condiciones de trabajo desmejoradas, empobrecidas y precarizantes, si bien no todas las trabajadoras presentan cada una de las situaciones de vulneración mencionadas, si todas las trabajadoras manifiestan haber sufrido alguna arbitrariedad por parte de su empleador/a. Cada una de ellas es un suceso vivido por una mujer debió enfrentar el maltrato laboral y por tanto a través de su testimonio comprender las dimensiones profundas de esta labor.

- **Violencia simbólica**

Una breve aproximación al concepto violencia simbólica es: una arbitrariedad cultural, impuesta por un poder arbitrario, el que cuenta con poder simbólico – capital simbólico – para instaurarlo (Bourdieu, 1979). Si bien, este planteamiento atraviesa en su totalidad la dinámica en que se desarrolla el Trabajo de casa particular, se identifica algunos fragmentos de los testimonios donde se puede observar con mayor claridad su implicación, los que se dividen en tres categorías paternalismo, manipulación y cosificación.

Los empleadores, particularmente hombres, de forma generalizada presentan una relación más cercana con las trabajadoras o al menos nunca conflictiva, a diferencia de las empleadoras, con las que existen algunos roces o diferencias, unas resueltas otras no. Establecen espacios de conversación cercanos, demostrando preocupación por las trabajadoras, ofreciendo colaboración, incluso material cuando hay hijos/as, así lo relata Mamita:

... la verdad me siento más cercana a mi jefe, me dice “Mamita, ¿cómo están tus hijos?, ¿cómo están tus hijos de allá de Perú?, ¿cómo van tus hijos?”, me dice: “tienes que hablar con ellos, la juventud, cómo está...” siempre me dice, porque mi jefe me dio, “Mamita, te voy a mandar uno, eso del futbol, pa’que tu hijo venga a entrenar en el partido, pero gratis, de acá pa’Chile hay todo eso... hay gente que yo tengo que les enseña a ellos”. (Mamita, PAF)

Se puede apreciar una clara intención protectora, proyectada en los/las hijos/as de la trabajadora, en el contexto de una relación que por la naturaleza de su constitución es asimétrica y que las condiciones precarias, como pudimos observar en la categoría previa, profundizan. Siguiendo la definición de Morice (2000), las relaciones paternalistas buscarán legitimarse en sus protegidos o incluso la exigencia perpetua de la condición de dominación. El autor plantea una definición purista del paternalismo, sin embargo, este tipo de relaciones pueden ser extensivas a la dinámica del trabajo de casa particular. Así lo retrata Mar, quien, en una doble vinculación con sus empleadores/as, trasciende de forma total los contornos de una relación contractual:

Es que ellos saben que soy incondicional porque estoy 24/7, que cualquier cosa que pase, ellos me llaman, la pandemia estaba empezando y la Antonia estaba saltando y se cayó, se pegó en el brazo, y ahí partieron al hospital, y me fueron a buscar a mi para quedarme con la chica, eran como las 10 de la noche. (Mar, PAF)

La labor puede alcanzar un nivel de profundidad tal que puede recrear las características de una relación amistosa e incluso sanguínea y, por tanto, implicar la subordinación de una parte, así Mar, sensibilizada por el lazo afectivo que le une a sus empleadores/as e hijas, fuera de cualquier consideración contractual, acude en su apoyo.

En una línea similar se encuentra las actitudes mediadas por el interés personal de el/la empleador/a, específicamente cuando se articulan enunciados o discursos con destreza e inteligencia para conseguir unos fines otros; halagos como móvil para la aceptación de requerimientos, así es el caso de Mamita (PAD), a quien su empleadora “alaba” con la intención de “llevar” a EEUU a trabajar con ellos/as en el contexto de un cambio de país. Este trato se da de esta forma, ya que, en palabras de la entrevistada, no querrían pagar el sueldo de nivel mercado en el país mencionado.

Por otra parte, al interior de este oficio, con facilidad las trabajadoras pueden ser apreciadas de forma utilitarista. De forma peculiar, en poco tiempo, se puede pasar del vínculo cercano, al trato de objeto o cosificación y viceversa.

Mientras la gente no cambie la mentalidad, de que para eso estás, para eso te pago, para que lavís un wáter, para que saques una toalla higiénica abierta... ¿cachai? Todo eso, mientras ellos no cambien, que la persona que tú tienes en tu casa, haciendo tus cosas, aunque te haga el tema sucio, como lo de los baños, que eso es lo más asqueroso de la pega, no cambien esa mentalidad que “para eso les pago”, da lo mismo si la hueá queda sucia o no, ella viene y lo lava. O lo otro, que el lunes tú llegai y el lavaplatos esta así, como un cerro de loza, mientras ellos no cambian esa mentalidad, “déjalo ahí, si mañana viene la nana” ¿cachai?... que saben ellos si la nana tenía un buen fin de semana, o estaba enferma, y se presenta a trabajar igual, por no quedarles mal, mientras la gente no cambia eso, no tenga empatía por el prójimo, difícilmente va a cambiar... (Leito, PAF)

El fragmento, plantea de forma abierta y visceral, de lo que en el fondo trata el Trabajo de casa particular, y de cómo, en algunos casos, los/las empleadores/as se plantean frente a este, deshumanizando a la persona, con todas sus vivencias y sensibilidades por fuera de su espacio laboral.

Parte importante de esta categoría busca retratar y resaltar algunos aspectos complejos del trabajo de casa particular, ciertos aspectos que no son explícitos y se encuentran cobijados bajo una bondad que es solo apariencia.

- Vinculación

La naturaleza del Trabajo de casa particular, el tipo de funciones que deben realizar, el espacio que deben habitar laboralmente, la dinámica y tipo de trato que deben sostener al interior de este oficio, configuran una singular forma de trabajo, en ocasiones cimentada en un doble vínculo, contractual-afectivo y que, cuya expresión, pareciera contribuir a un ambiente satisfactorio.

Con excepción de Sandra (PAF) y Luna (PAF), las trabajadoras indican tener, al menos en un balance general, una adecuada relación con sus empleadores/as. Parte de ellas manifiestan tener una relación cercana, y en algunos casos una relación que incluso desborda el plano laboral-contractual; refiriendo al rotulo de amistad en un caso (Leito, PAF) o indicando que sus empleadores/as testificaron en su matrimonio, en otro (Mar, PAF). En casos como estos, donde el nexo que origina la relación – laboral – es eclipsado por un segundo vínculo – amistad, afecto – que nace a partir del primero, puede resultar conflictivo y problemático, ya que, la fricción entre una y otra relación puede desdibujar las fronteras de las obligaciones contractuales; contorno que, como se mencionó más arriba, pudo comenzar poco claro. Este inicio, en algunos casos, poco claro y estas relaciones, en ciertos casos, afectiva, articulados producen un efecto de doble acción que desvanece con intensidad los márgenes de lo permitido y lo no permitido en la relación laboral.

En estas relaciones, por fuera del lazo laboral, se le da un lugar prioritario a la relación con los/las hijos/as de los empleadores/as. Con la excepción de Pita (PAF), quien actualmente no tiene trato con niños/as, todas manifiestan tener una especial apreciación por ellos/as. Este poderoso nexo, puede ser la motivación para acudir al trabajo “porque siente que la necesita” (Sandra, PAF) o incluso, por sí mismo, sostener la vinculación laboral:

Tenemos un vínculo muy bonito, y ellos saben que las chiquillas me adoran y yo las adoro a las chiquillas. Ellas se vienen para acá y cuando se van, donde yo estoy, se van llorando y a veces me llaman “Mar, te echamos de menos, Mar, te extraño ¿por qué me dejaste?”. Yo creo que esa fue la razón por la que no me cambié de trabajo, porque yo tendría que haber trabajado hasta enero de este año y lo conversé todo y no pude, porque solo ver la cara de las chiquillas, no pude. Ellos saben que a mí me mueven el mundo, y primera vez que me pasa, pero siempre he querido mucho a los niños que cuido, pero este parcito, ya llevo 6 años no me ha dado la picazón por, pero no las dejo. (Mar, PAF)

Como se ha visto antes, los/las empleadores/as, a través de sus actos, en apariencia desinteresados – paternalismo – acumulan lo que se denomina en términos bourdesianos, capital simbólico, frente a la trabajadora. Así también, a través de sus hijos/as, considerando el carácter de la relación laboral-afectiva que se da a partir de la trabajador-hijo/a de empleador/a, pueden acumular capital simbólico en el campo del trabajo de casa particular, aumentando en términos weberianos, la posibilidad de encontrar obediencia, al interior de esta actividad.

Por otro lado, a juicio de las trabajadoras, habría ciertas actitudes en sus empleadores/as, que develan un trato más juicioso, cuando menos, en algún grupo etario, *...la gente más joven es como más consciente, valora más, ahora a uno no la miran tan distante, encuentro yo (Chica, PAF)*, habría un incipiente grupo de empleadores/as jóvenes conscientes o al menos reflexivos. Este tipo de actitudes es posible rastrearlas en otros relatos: Mar (PAF) señala haber recibido apoyo emocional de sus empleadores en momentos de distanciamiento con sus familiares. Leito (PAF), relata una serie de actitudes favorables por parte de su empleador, desde el conocido agradecimiento verbal, hasta viajes al extranjero, como acompañante de sus empleadores, pasando por gestos de orden más simbólico como regalos de navidad y cumpleaños, para ella y su familia, almuerzos y días libres, entre otros. En este caso, la trabajadora ve en estas actitudes elementos positivos y desinteresados, aunque, las mismas conductas pueden ser interpretadas como características del paternalismo, o de la acumulación de capital simbólico, sin embargo, se consigna en este espacio debido a que se trata de la apreciación de quien vive tal experiencia y puede juzgarla de una forma directa en función de cómo es afectada por esta.

Los elementos que componen esta categoría nos permiten conocer, al interior de su espacio de trabajo, como construyen sus relaciones, y las dinámicas, que sinceras o no, conforman sus vínculos laborales y/o afectivos.

- **Valoración**

Situaciones como: el extrañar la ausencia de la trabajadora, agradecimiento verbal, la confianza que el empleador le transfiere, a algunas, al permitirles administrar los

espacios del hogar, el intentar retener frente a una advertencia de renuncia, a criterio de las entrevistadas, son parte de la valoración que los/las empleadoras/as les demuestran. Estos gestos son reconocimientos a la labor, asunto que repercute de forma positiva en la representación de sí que se forman las trabajadoras. Dicha valoración tiene origen en la confianza que se va tejiendo de forma gradual y progresiva a lo largo de la relación laboral. Leito (PAF), señala que la confianza se puede apreciar en hechos como el que: *“ellos te entregan sus tesoros más grandes que son sus hijos”*, esta disposición, a su juicio, se relaciona con el conocimiento de los espacios *“íntimos”* de sus empleadores/as, asimismo, indica que se da en un marco de reciprocidad. De acuerdo con el relato de Sandra (PAF), se observa confianza en la escucha atenta de los problemas de su empleador: (...) *él me contaba sus penas, sus cosas, yo lo aconsejaba, bueno creo que hubo un acercamiento, más que mi empleador (...)*. La conversación trivial o profunda, la sobremesa, el compartir café son elementos sociales de importancia que permiten pasar de un vínculo exclusivamente contractual a espacios de trato más cercano y apertura de confianzas. La escucha, en ciertas ocasiones cobra vital relevancia en el espacio familiar – las trabajadoras de casa particular pueden manejar una gran cantidad de información íntima y sensible, más que los propios familiares –. Leito (PAF) indica que es: *casi una psicóloga, porque todos llegan (...)* *“Leito, ¿se puede? ¿tiene un minuto?, sentémonos, ¿no quiere tomarse un café?”*

Hasta aquí se ha visto como se desarrolla esta cercanía, como opera la intimidad y la confianza en este particular tipo de trabajo y la importancia que estas disposiciones tienen para los/las empleadores/as. Sin embargo, esto también tiene implicancias para las trabajadoras, ya que realizar un trabajo valorable/confiable para sus empleadores/as supone fomentar un perfil de trabajo destacable, que permita, en caso de encontrarse en búsqueda de una nueva fuente laboral, contar con referencias de sus empleadores/as previos/as, según Sandra (PAF):

No te exigen absolutamente nada, ni estudio, ni una profesión, solamente una recomendación y eso lo tienes que cuidar, cuando te recomiendan, uno lo tiene que cuidarlo mucho porque es el único aval que yo tengo el que me

recomendó y después yo mantengo eso, siendo responsable, llegando a la hora, cumplir mi horario, cumplir las cosas que me piden, porque están pagando por un servicio lo tengo que hacer bien. (Sandra, PAF)

Las referencias, en este oficio, tienen una especial connotación, principalmente cuando no se cuenta con estudios que les respalden al momento de buscar trabajo. Cabe consignar, que, como se detalla al comienzo de este análisis, en la ficha de caracterización sociodemográfica, en general, las entrevistadas cuentan con estudios secundarios/educación media, algunas realizaron cursos de perfeccionamiento, incluso una de las trabajadoras cursó estudios técnicos, todas en el área de los cuidados.

Así todo, la valoración tiene su base en la confianza y esta a su vez tiene su germen en la intimidad, característica propia del trabajo al interior de hogar. Visto a través de la teoría de los campos, uno de los principales mecanismos que tienen las trabajadoras para acumular capital simbólico o prestigio, es a través de la confianza, si bien, se puede decir que este es un elemento que se encuentra a la base de cualquier capital simbólico, para las entrevistadas adquiere relevancia.

- Favores

En la dinámica del Trabajo de casa particular, como ya se ha comentado, existe o puede existir un tipo peculiar de trato entre empleador/a-trabajadora, que como ya hemos consignado, puede desbordar lo exclusivamente contractual-laboral en diferentes grados. Así, las ayudas o favores prestados por el/la empleador/a son instancias que surgen a través de los diferentes testimonios. Pueden tomar la forma de colaboración monetaria o en forma de obsequios; muebles para organizar su nueva casa, como relata Mar (PAF). Esto se puede interpretar como un acto de pura generosidad y, para las trabajadoras adquiere un profundo significado, un “eterno agradecimiento”:

...tengo que pagar la clínica, entonces me dice “¿Y cuánto es?” 890 le dije 890 y fracción, me dijo, “uf, no es menor” le dije, “¿tú podrías hablar con Pablo?”, “¿hacerme ese favor de preguntarle si me lo pueden prestar?”. y me

lo descuentan mensual. (...) “Está depositado el dinero, mañana anda a pagar, llega más tarde”, oye manso favor poh, ¿cachai? o sea así en minutos y era como qué me saqué 50 mil pesos de encima... y después llega a fin de mes y yo dije, cónchale no hemos hablado de cuánto me van a descontar, y hablo con Pablo: “¿de cuánto me va a descontar el préstamo? “; “¿Qué préstamo?”, me dijo, el de la clínica de Roberto, “ah, son 400”, me dijo, no, le dije yo, son 890 “no, Carolina dijo que eran 400” (...) y me descontaron 400 mil pesos, de 50 mensual, seis meses. Un gran favor, un gran favor para mí, eternamente agradecida, porque para mí me habría significado, de no se po, pedir un crédito de consumo, que quizás no iba a pagar 800, iba a pagar 1 millón 6 y ellos no, no tuvieron ningún problema e inmediatamente me lo pasaron. (Leito, PAF)

No se puede descartar, a priori, que la benevolencia sea el móvil, sin embargo, en las conversaciones sostenidas con la trabajadora, se logra observar la lógica que para algunos empleadores/as encubre el supuesto altruismo original:

“¿Leito tú tendrás algún problema, me dice, en ayudarme?” No pue, nunca lo he tenido, ¿qué pasa? “es que yo voy a salir el viernes y voy a volver el domingo” ya le dije yo, no entiendo “es que no puedo llevar a los niños, ¿tú te podrías venir aquí?” la abuelita no estaba, estaba en San Felipe, con esta hermana pesada que te digo yo, y yo le dije “ups!”, entonces me dijo “¿cómo que ups?, cuando usted me pidió un favor ahí estuve”, “ah”, le dije, “manitas de vuelta, no tengo problema entonces” y me tuve que quedar, los tres días, pero ahí me la cobro poh, aunque yo ya había pagado mi deuda en lo económico, pero el favor fue cobrado. (Leito, PAF)

El testimonio de Leito (PAF), es crudo y describe con claridad, algo que ya anticipaban algunos fragmentos expuestos con anterioridad y que, cuya forma arquetípica ya la ha consignado el paternalismo como concepto. La figura del patrón-empleador, protector y proveedor y la inquilina-trabajadora, protegida y deudora (Morice, 2000; Rodríguez 1996). Morice (2001) señala que el paternalismo “buscará legitimarse en sus protegidos o incluso exigir a perpetuidad esta condición

de dominación”, algo así como manifiesta Leito (PAF), estar “eternamente agradecida”

Principales hallazgos del Capítulo 1

Hasta ahora se ha realizado, a través de distintas categorías y guiados por los testimonios de las trabajadoras de casa particular, una descripción de los diferentes elementos que componen las condiciones laborales y/o contractuales de forma previa al confinamiento COVID-19, tal como indica el Objetivo específico N°1. Aquí, además del carácter contractual, también se hizo foco en las distintas dinámicas sociales que envuelven esta actividad. Primero, consignar que los relatos de las trabajadoras en general son ambivalentes, es decir consideran actitudes positivas, pero también abusos perceptibles. Teniendo presente lo anterior, se puede observar que, incluso antes de la pandemia y sus confinamientos, el trabajo de casa particular ya se presentaba como una labor precarizada. En términos explícitos y perceptibles: remuneraciones sin coherencia con la carga de trabajo impuesta, trabajo sin contrato y por tanto desprovisto de las garantías mínimas, valoración o agradecimiento que no se materializa en mejoras contractuales, ejecución de actividades con síntomas de enfermedad o con secuelas por accidentes, trabajo por sobre el horario laboral, excediendo la normativa legal y en ciertos casos sin goce de sueldo.

Por otra parte, en términos implícitos, soterrados y silentes: independiente del tipo vinculación, contractual o extracontractual, la relación laboral se entiende como “hacer las cosas de la casa”, en cuyo marco las funciones de las trabajadoras quedan sometidas al arbitrio de lo que el/la empleador/a, cuanto corresponda a una materia del hogar, sin límites que garanticen un trabajo decente. Asimismo, se observa una doble vinculación laboral-afectiva, potenciada por un nexo significativo entre trabajadora-hijo/a de empleador/a, que, superpuesta a un marco contractual difuso, dota de mayor poder a el/la empleador/a, agudizando la subordinación de las trabajadoras.

Por otra parte, en este apartado, las trabajadoras manifiestan ser valoradas por su trabajo, bajo el encadenamiento: intimidad-confianza-valoración, elementos que

constituyen capital simbólico (Bourdieu, 2007) en el campo del Trabajo de casa particular y le posibilitan bien, mantener su fuente de trabajo o bien, contar con el prestigio a modo de referencia para encontrar un espacio laboral nuevo.

Análisis desde la perspectiva teórica seleccionada

El trabajo de casa particular es una actividad atravesada por las relaciones de tipo paternalista cuya figura arquetípica es la del patrón protector/inquilina protegida (Rodríguez 1996), como se ha visto, son variadas las formas en las que el empleador/a, establece una relación de compromiso con la trabajadora, a través de favores concedidos. Asimismo, se configura como una relación que se regula de manera personal y entre desiguales (Morice, 2000), esto tiene un correlato en las trabajadoras informales, aunque también es válida para los contratos que no son respetados por los empleadores, o los que no consignan las actividades con claridad. Cuando los empleadores se presentan a colaborar para resolver algún problema, como en el caso de Sandra – sobre la ayuda con su deuda –, aquí la figura del paternalismo se puede hacer presente asociando una deuda a la trabajadora, pero también la de capital simbólico (Bourdieu, 2007) – potenciando el efecto subordinante –, ya que, en el campo que le concierne al trabajo de casa particular, la trabajadora desarrolla habitus, que le permite reconocer esa estrategia – favor – que el/la empleador/a ha puesto en juego.

Respecto a las nociones teóricas que guían la definición de trabajo precario, hay elementos que los relatos consignan: 1) no contar con seguridad social o es insuficiente, 2) desprotección laboral, 3) dificultad para ejercer derechos de forma individual 4) bajas posibilidades de crecimiento profesional o de ingresos (Rodgers et ál., 1989) y 5) dimensión de valoración o reconocimiento (Nelfa, 2010). Este último punto resulta controversial, porque si bien hay escenarios de reconocimiento también hay varios ejemplos de no valoración, explícitos e implícitos.

5.3. Confinamiento; abusos, reflexiones y resistencias

En el segundo capítulo, se considera el espacio temporal en confinamiento – restricción total – hasta el periodo posterior a este. Aquí se expone, de modo descriptivo, los principales cambios que surgen a partir de los relatos de las

trabajadoras de casa particular, con relación a sus condiciones laborales y la experiencia de trabajo en confinamiento.

La situación pandemia COVID-19 consideró una serie de medidas sanitarias en el intento de controlar su propagación, bajo el contexto de estado de excepción, iniciado el 18 de marzo del 2020. Estas medidas significaron restricciones a la libertad de desplazamiento, alternadas o de carácter total. Estas condiciones marcaron un nuevo orden, nuevas normas sociales, las que, por supuesto, afectaron de forma drástica y transversal el mundo del trabajo. Considerando la naturaleza del Trabajo de casa particular, las nuevas dinámicas, acarrearán profundas consecuencias para las mujeres que ejercen este oficio.

Describir las relaciones laborales en este contexto supone diferenciar al menos dos escenarios: 1) las trabajadoras que mantuvieron el vínculo y continuaron trabajando en confinamiento total (Mamita, PAD; Mar, PAF y Leito, PAF) y 2) las trabajadoras que no trabajaron en confinamiento total, las que a su vez se dividen en: a) quienes mantuvieron su relación contractual bajo otras condiciones de remuneración y progresivamente se reintegraron (Chica, PAF; Luna, PAF) y b) las que fueron desvinculadas a lo largo del proceso (Pita, PAF; Sandra, PAF), aunque luego encontraron nuevas fuentes laborales.

- Trabajo en contexto de confinamiento total

Trabajar en confinamiento para quienes se vieron obligadas a cumplir esa obligación significó no solo un desafío de orden sanitario, sino que una nueva normalidad que modificó la cotidianidad hasta esa fecha. Algunas de las entrevistadas, señalan, que previo al anuncio oficial de la pandemia: *yo pensaba que iba a ser 1 mes, 2 meses, pero ya no más, nada más, pero después cuando veía la televisión que eso seguía creciendo (Mamita, PAD)*. También indican que el confinamiento fue un escenario complejo, debido la pérdida de familiares producto del virus, otros sufriendo los efectos del contagio, en un tenso escenario de morbilidad nacional, la pérdida de su fuente de trabajo, por tanto, dificultades económicas, el encierro en sí mismo, lo que se tradujo en afección emocional.

En este contexto, la fragilidad normativa del Trabajo de casa particular se cruza con un escenario sanitario crítico, generando un efecto de doble vulneración para las mujeres que ejercen este oficio, agudizando la posibilidad de precariedad. Los relatos demuestran las dificultades de trabajar en este periodo y los abusos perpetrados bajo este contexto. Mar (PAF), señala que, en contexto de escasa movilización debió, en más de una ocasión, esperar bastante tiempo sola en un paradero, para finalmente, verse en la obligación de caminar producto del nulo transporte público – Mar, pertenece a la comuna de Peñaflor, tramo que no cubre la Red Metropolitana de Movilidad, por tanto, el transporte colectivo queda a disposición de los gremios de microbuses o de colectivos del sector –.

...ella llegaba a las 8, y yo tenía que estar ahí en la esquina, esperando la micro, tarde, oscuro, negro, con frío, esperando micro, ella tampoco podía ir a dejarme, porque en invierno no podía sacar a las chiquillas. Entonces muchas veces me tocó irme a pie, (...) entonces igual me expuse hartito en ese sentido (...) Y llegaba choriá, a veces estaba parada en la esquina, había salido a la 8 y eran 8:45 y llegaba mi jefe y me decía “¿te voy a dejar?” (...) igual era arriesgado, porque no andaba tanta gente en la calle, entonces igual una se iba, así como más preocupada, y ahí eran como más puteadas porque, pucha, ya llega a la hora... por último podría contratar un Uber o decirle a alguien que me vaya a dejar. (Mar, PAF)

Siguiendo el rastro del relato de Mar, que en categorías previas se mencionó, ella indicó ingresar a su trabajo a las 6:30 de la mañana, si esto es efectivo, para las 20:00 hrs. ya concretó más de 13 horas de trabajo. Lo cual constituye un abuso, una infracción al código laboral y sumado al contexto de pandemia, se trata de una conducta inhumana por parte del empleador/a.

Así, también podemos encontrar una serie de conductas abusivas como, adjudicarle a la trabajadora de la recepción de la mercadería comprada online, evitando la exposición del empleador/a al virus o la falsificación de documentos para asistir al trabajo en confinamiento: *él me hizo pasar como secretaria de la empresa, eso decía mi papel. (Leito, PAF).*

Las situaciones mencionadas son relatos de marcada vulneración y abuso, evidente y explícito. Sin embargo, es importante consignar también las situaciones menos obvias y que se obvian, pero que son importantes a la hora de observar la dinámica del Trabajo de casa particular de una forma general.

- **Trabajo precario**

Uno de los cambios más relatados es el aumento de la carga laboral, el confinamiento implica que todos/as deben resguardarse en sus hogares, y, por tanto, el invisibilizado trabajo reproductivo, o las labores del hogar, aumentan de forma exponencial: la preparación de comidas, el cuidado de los/las niños/as, el lavado de ropa y a su vez el planchado, la limpieza exhaustiva de los alimentos, en el contexto de la propagación del virus, todo esto sin considerar que el, antes, espacio libre para realizar las actividades domésticas, en el confinamiento se encontraba completamente abarcado por la familia:

Sí, ha habido un cambio, porque empezaron a trabajar los dos ahí, y el comedor era el trabajo de mi jefe, la mesa estaba todo de mi jefe, como trabajaba en la radio y en la televisión, había traído todo, un laptop otro laptop, todo estaba lleno, era una locura eso (...) me incomodaba, porque no era lo que yo me levantaba esto, yo hacía mi limpieza y no había nada, lo que debía estar nada más, un florero, unas cuantas cosas, nada más y listo, había lapiceros, cuadernos, hojas, revistas, hasta ropa había de mi jefe, donde se cambiaba, porque él se tenía que poner un terno, para salir en televisión otro terno, y el día que me tocaba la limpieza, todo era parar, de nuevo a guardar las cosas, ahí sí fue trabajo. (Mamita, PAD)

Por otra parte, en el caso de Mamita, el confinamiento del personal de aseo del edificio significó que sus empleadores/as les exigieran a ellas (menciona a las otras empleadas que conoce en el edificio donde trabaja) la limpieza de estas áreas (pasillos, escaleras, etc.)

En línea con lo anterior, si bien la carga de las actividades convencionales aumentó, las trabajadoras también mencionan la inclusión de otras actividades: actividades

de tutoría a las hijas de sus empleadores/as, en el caso de Leito (PAF), actividades de cuidado sanitario de su empleador, debido al contagio de COVID-19, situación que implica, adicionalmente la exposición directa al virus:

...porque a él le dio fuertísimo, estaba solo, el hombre sudaba, yo lo pescado a lo sentaba en un sillón, a todo esto, yo no era que yo estuviera inmune, pero ya lo había vivido, sabía que darle y todo (...) la comida se la dejaba en una mesita que tenía como a la entrada de su dormitorio y estuve con él, cinco días, con la diferencia que yo no me quedaba dormir, ni cagando, si para que no, y yo sentía que tampoco se lo merecía, mi jefa estaba en la clínica, los niños estaban con los tíos y la abuela estaba en San Felipe (...) a los siete días, me llama la Carolita para la caga con la mascarilla de la clínica, me dice “no vaya más a trabajar” (...) Pablo se va a un hotel sanitario, le dije, avísame cuando se vaya, yo voy a ir a limpiar, “bueno Leito, si no, tomate los días”. No poh, y me fui a lavar todo, limpié ventanas con cloro, toda la cosa que si venían mis chiquititos no hubiese bichos. (Leito, PAF)

El testimonio que ofrece Leito, engloba varios aspectos, primero la sensibilidad humanitaria que, de alguna forma, desato la pandemia en ciertas personas, por otra parte, su compromiso con la familia. Como relata en una categoría previa, ella más que trabajadora se considera amiga, por lo que su actitud es coherente con su rotulo. Sin embargo, su relación original es laboral, la doble vinculación laboral-afectiva, sumado a no contar con un contrato (su relación laboral es de carácter informal) que limite sus funciones, en un contexto de conmoción por el escenario de morbilidad a nivel país-mundo, las constantes muertes (la entrevistada relata que algunos de sus familiares fallecieron producto del COVID-19), pueden ser los elementos que motivaron su actuar. Situación al menos problemática ya que contrapone aspectos éticos y humanitarios, sin embargo, lo que se quiere puntualizar acá es que esto está cimentado en una relación laboral poco clara y difusa. Los elementos afectivos, que dotan de capital simbólico a los/las empleadores/as en el campo del Trabajo de casa particular, entrelazados con elementos de carácter laboral, crean una peculiar amalgama en la que la ya

subordinada por su condición de empleada, agudiza su propia subordinación, haciéndola más receptiva a aceptar este tipo de mandatos.

Por otra parte, las trabajadoras indican contar con menos colaboración en las labores domésticas por parte de sus empleadores/as, Mar (PAF), señala que su empleadora es “floja” y que “está ahí acostada”, respecto al cuidado de sus hijas, y que “antes la ayudaba”, lo menciona como un cambio propio del proceso de confinamiento. En otro caso le delegan responsabilidades específicas, Leito relata, con relación a las compras de mercadería en el supermercado, vía online: *entonces me delegaron cosas que yo no hacía, como eso, como una administradora, y hasta el día de hoy lo hago... (Leito, PAF).*

Mamita utiliza el aguinaldo como expresión de la no valoración, que, ella indica ha experimentado, aproximadamente desde el proceso de confinamientos:

Seis años voy a cumplir con ellos, siempre me han dado (aguinaldo), que este año no me hayan dado, me dolió bastante (...) Yo venía amarga, amarga, porque una niña que entró hace una semana ¿sabes cuánto le dieron?, 50 lucas, me dijo, “me regalaron y a ti ¿cuánto te regalaron?” Yo la miré y no le dije nada, ¡me dio vergüenza! Y ella una semana y yo 6 años, y no me regalaron, y me dolió, y ahí dije “no, ahí no más”. (Mamita, PAD)

Si bien el relato menciona el dinero, el sentido de fondo es la actitud, el no reconocimiento a los seis años de trabajo en jornada puertas adentro, incluyendo el periodo de confinamiento que vivió con sus empleadores/as dejando de lado a su familia. Le “dolió” y lo considera una actitud límite: “no, ahí no más”, con toda la carga semántica que implica.

En cuanto a las trabajadoras que perdieron su contrato se puede observar relatos que por sí mismo son explicativos, ya que tratan de maltrato laboral explícito y abandono:

Lo que más me afectó fue quedarme sin trabajo, porque digamos que a los 2-3 meses me despidieron, sin goce de sueldo, sin nada, porque trabajé casi

9 años con ellos, pero sin contrato. Una cosa conversable, lo conversamos y yo lo acepté y ellos también. (Sandra, PAF)

En este primer fragmento encontramos uno de los principales elementos conflictivos, como se mencionó en categorías previas, el no tener una relación contractual, es una característica precarizante, ya que deja en completa indefensión a la trabajadora.

Como te contaba sin contrato sin nada, empezó la pandemia, llevábamos dos semanas desde que empezó la pandemia y me dicen, Sandrita te tienes que ir a la casa, porque no queremos que te enfermes, que no te pase nada y a la vez nos cuidamos todos, se va a ir dos semanas a la casa y cualquier cosa le estamos avisando con tiempo, y eso pasó, el mes siguiente, 2 meses, 3 meses, íbamos pal año y no me volvieron a llamar ni nada. (Sandra, PAF)

El/la empleador/a, al haber acumulado capital simbólico durante 9 años de relación laboral, con las afectividades propias que están en juego, incluyendo las que pasan por el capital simbólico que los hijos/as suman a sus padres, se sitúa en el espacio de la confianza frente a la trabajadora, cuyo habitus desarrollado en el mundo de trabajo de casa particular, le permiten reconocer el prestigio y legitimar la postura de su empleador/a, así, impuesto este arbitrario cultural, solo queda esperar y confiar.

Pasamos el año y entramos al otro año y yo lo llamo y le digo "Sergio le quiero pedir un favor", si Sandrita y le digo: "Sergio usted me puede prestar 100 mil pesos" y cuando yo vuelva a trabajar me los descuenta, "si" me dijo y me los puso al tiro y todo eso, y cualquier cosa le avisamos, Sandrita está puesta la plata. De ahí paso un periodo más, y un día me llama él y me dice que me puso 100 mil pesos más en mi cuenta y de ahí pasó un periodo más y un día me llama y me dice que ya no me necesitan mi servicio y que no vuelva a trabajar, y que estoy despedida. (Sandra, PAF)

La solicitud monetaria de Sandra es el escenario utilizado para dar término a la relación laboral, la que mediada por un finiquito de \$200.000, después de 9 años de

trabajo, permite al empleador/a continuar libre de responsabilidades con la extrabajadora.

No tener una vinculación laboral, o en encontrarse en una situación laboral especial con un ingreso menor, implica un desmejoramiento en la calidad vida. El no poder hacerse con los elementos básicos para la subsistencia o el encontrarse en una situación de agobio por deudas, o de incremento de deudas por los intereses de mora como lo indica (Chica, PAF).

En un caso particular, es el que señala Pita (PAF), quien escogió una forma de trabajo diferente, se desempeña con cinco empleadores, a los que visita de forma regular pero alternadamente en ciclos de: 1 visita cada 15 días con algunos y en ciclos de 1 visita cada 7 con otros. Esto le da mayor autonomía y libertad, por una parte, pero tiene el revés de no presentar contrato con ninguno de ellos actualmente, hasta antes de la pandemia tenía contrato con dos de sus cinco empleadores, sin embargo, de uno fue desvinculada, ya que no estaba asistiendo debido a la pandemia y mantiene el otro trabajo, sin embargo, prescindió del contrato:

Se supone que debo tener contrato también, pero, la verdad es que no quiero hacerlo, entonces yo sé que me estoy perjudicando yo, pero viendo como son las, lo que sí estoy pagando las cotizaciones de FONASA, eso sí. (...) Por todo lo que ha pasado con las AFP, las pérdidas, el robo más que nada de las pocas monedas que uno tiene, entonces prefería no tener por esa razón. (Pita, PAF)

Si bien es consciente de su situación y que le puede afectar, finalmente, y usando como argumento las AFP y la controversia sobre las pérdidas, sella su decisión. El trabajo de casa particular presenta una alta tasa de informalidad, el informe trimestral julio – septiembre 2022, señala que la tasa asciende a un 55%, la más alta desde el trimestre febrero – abril 2022 (INE.Stat, 2022)

- Confinamiento, reflexión y resistencias

Llegados a este punto, se ha podido observar, en varios escenarios como es que el Trabajo de casa particular ha logrado, con varios obstáculos, desarrollarse en el

escenario de confinamiento por la pandemia COVID-19. Podemos decir que no ha sido favorable y, más bien, acentúa varias de las características precarias del oficio. Sin embargo, al tratarse de un escenario crítico, ha propiciado espacios reflexivos sobre su condición de trabajo, vulneraciones, tiempo para sí mismas; este razonamiento pone en perspectiva su trabajo y les permite tomar acciones en miras de mejorar su calidad de trabajo y vida. Sandra (PAF), aludiendo al conflicto con su empleador pasado – despedida sin garantías después de 9 años de trabajo – y sobre su informalidad:

Si, porque bueno, todo lo que a mí me afectó, de perder mi trabajo, en un momento muy complicado, para todo el mundo y para mi país también, fue que yo noto, que con mis empleadores que tengo ahora, yo no le acepto nada que no corresponda... y soy más fría y más dura... no dejo que me lastimen.
(Sandra, PAF)

La crisis con todo su efecto negativo, en definitiva, a Sandra le permitió mirar su actividad laboral con una visión más crítica para no ser vulnerada otra vez.

Mamita (PAD), también reflexiona al respecto:

...ya me aburrí de estar trabajando puertas adentro, ya me aburrí ya, (...) trabajo puede ser que trabajaría, pero puertas afuera, ya no puerta adentro, de verdad... porque yo veo muchas personas que salen, la mayoría salen
(Mamita, PAD)

Mamita es trabajadora puertas adentro, lo que le significó pasar gran parte de los confinamientos con sus empleadores/as y sus hijos/as, debiendo dejar de lado a su familia y a sus hijos/as, es probable que este acontecimiento haya sido significativo para considerar un cambio importante luego de 6 años de trabajo en dicha jornada. El confinamiento no solo promovió la reflexión, sino que también planteó estrategias de resistencia, Mamita señala que, frente a la obligación de limpiar pasillos y escaleras del edificio, las trabajadoras se organizaron:

...porque nos pusimos de acuerdo con las nanas (del edificio) que eso no era nuestro trabajo... sí nos dijeron un día cuando salimos al parque y nos dijimos

que no, que eso no era... teníamos que decirles que no era nuestro trabajo, porque pagaban a sus empleados pa'que tenían que hacer las escaleras... (Mamita, PAD)

Esto plantea que la organización colectiva puede ser una herramienta efectiva resolver sus problemáticas, aunque, en el considerando que se encuentra al interior de un espacio laboral marcado por la figura el empleador/a, es su espacio personal.

Principales hallazgos Capítulo 2

Así pues, en esta segunda sección, a través de las distintas categorías y guiados por los testimonios de las trabajadoras de casa particular, se establece una descripción de los diferentes elementos que componen las condiciones laborales y/o contractuales en confinamiento COVID-19 o de forma posterior a este, tal como indica el Objetivo específico N°2.

Los casos que se tratan en al iniciar esta sección, relacionados al trabajo en confinamiento total, reflejan una total indiferencia por el bienestar de sus trabajadoras, y aunque solo se trata de tres casos, son claros y distintivos de las vulneraciones que vivió un segmento del Trabajo de casa particular – horario extendido en pleno confinamiento, exposición al virus, falsificación de permiso para asistir al trabajo –. En cuanto al aumento de trabajo convencional, como la carga adicional de actividades nuevas, especialmente la labor de cuidado por contagio de COVID-19, configuran abusos de forma explícita, que no median sutilezas ni enmascaramientos, se trata de maltrato en su expresión más amplia y una de las formas más visibles y gráficas de lo que significó para las mujeres que ejercen este oficio en el periodo de confinamiento. Asimismo, el empleador/a no colaborador/a, se encuentra en el límite del abuso abierto y el silente, ya que, de alguna forma, se subentiende todo el quehacer para la mantención del hogar es una actividad del Trabajo de casa particular, por lo tanto, el empleador/a puede descansar en esa premisa y esto se ve reforzado cuando el marco contractual no es claro.

En el caso de la trabajadora que perdió su vinculación laboral, el relato es explícito en mencionar que el empleador busca desentenderse de aquella mínima – labor

informal – responsabilidad que le queda, aprovechándose de las nulas garantías de la trabajadora. En el caso de la trabajadora que abandonó su contrato, esto obedece a causas más estructurales: al descontento desconfianza que existe sobre el sistema de pensiones, en la relación riesgo/beneficio, la trabajadora prefiere asumir el riesgo de no cotizar y transformar ese monto en sueldo.

Como se mencionó en el capítulo anterior, el Trabajo de casa particular es una labor atravesada por las relaciones paternalistas y la violencia simbólica, sumado a la doble vinculación y el escaso cumplimiento de los contratos. Mar es un caso ejemplar, donde se pueden ver varias capas de abuso laboral y subordinación. Todas estas situaciones de abuso desbordan las nociones teóricas abordadas previamente, van más allá de lo consignado, aunque en la dimensión de valoración-reconocimiento es controversial, ya que los relatos demuestran aquella ambivalencia respecto a sus empleadores/as.

5.4. Mi trabajo vale

Este tercer y último capítulo corresponde al objetivo específico N°3: Indagar en las percepciones de las Trabajadoras de casa particular sobre su situación laboral y/o contractual actual, en función de sus experiencias previas. Siguiendo los relatos de las trabajadoras de casa particular se examinarán la forma en que percibe y atribuye significado a su actividad laboral, destacando sus valoraciones y emociones.

- Ser trabajadora de casa particular

Las trabajadoras al ser consultadas por la elección de su trabajo refieren primero a no tener acceso a estudios que le permitieran instalarse de mejor forma en espacios de trabajo calificados, en segundo lugar, también señalan la pobreza, pero por sobre todo afectividad con relación a sus hijos/as

...porque obviamente no tenía estudios cuando yo empecé a trabajar en esto, y me dediqué a trabajar en casa particular, después hice un curso de asistente de enfermos, estuve trabajando un tiempo en esa labor, y después cuando nació mi hija, volví a lo mismo, a lo que es en casa particular porque los turnos eran muy largos y yo no iba a dejar a mi hija. (Pita, PAF)

Si bien, el trabajo de casa particular tiene desventajas comparativas con otros espacios laborales, en determinados casos puede contar con flexibilidad horaria o de otro tipo que les permite a las trabajadoras conciliar tiempos con sus hijos.

Chica (PAF), a este respecto indica que sufrió una fuerte situación de pobreza y una familiar amplia, por lo que sensibilizada por las necesidades al interior de su hogar decidió comenzar a trabajar a los 15 años.

La responsabilidad es un valor importante para las trabajadoras de casa particular, como se ha podido constatar, las trabajadoras asisten a sus trabajos, independiente de su condición a pesar de no hallar valoración por parte de sus empleadores, Pita señala:

Sí, porque me gusta ser responsable, no me gusta fallar. No soy de las personas de que “ay hoy día no voy a ir porque tengo flojera” no, yo voy, con lluvia, con truenos, con relámpagos, con nieve, yo he ido siempre al trabajo, nunca faltó porque tengo sueño, por ejemplo, nunca. A no ser que sea por salud, que sea la única forma que pueda faltar, que he faltado un par de veces, nada más. (Pita, PAF)

- Motivaciones

Por otra parte, para las trabajadoras ven el trabajo de casa particular como una posibilidad de autonomía, de independencia y también señalan que lo hacen para no ser una carga para sus hijos/as, para mantenerse activa y tener motivos para seguir viviendo, relacionarse con otras personas Sandra (PAF), otras entrevistadas refieren a proyectos personales, arreglos en el hogar, Luna (PAF).

Luna (PAF), señala ser enferma crónica, por lo que el trabajo de casa particular se considera una vía de escape a sus dolencias:

...pero igual la casa a mí me come, en el sentido de que yo no soy buena para salir, yo no salgo a ver a mis amigas, me cuesta mucho salir, y si yo estuviese sin trabajo, es probable que todos mis achaques estarían peor, como una vía de escape igual... porque es increíble que estar trabajando te

*hace dar un poquito más de vida, o sea, el mover, aunque te duela todo.
(Luna, PAF)*

- Significados, valoración personal y social

Respecto a la autopercepción, a como valoran su trabajo personal, las trabajadoras indican ser un apoyo fundamental en el orden y organización del hogar, así lo señala Leito (PAF) o Mar (PAF), que orgullosamente menciona que su trabajo vale:

...que las madres que sí estudiaron, que sí tienen su profesión, puedan sentirse realizadas y yo les cuido a sus hijos y con mucho amor... entonces yo digo: "mi trabajo vale". Así que hay personas que no pueden tener y tienen que dejar sus cursos a su hijo en guardería, en los colegios... entonces no me da vergüenza ahora. (Mar, PAF)

Hay una reflexión en torno a la mirada de la otredad, se resignifica en algo que considera una misión personal y que, por lo demás, disfruta y ejerce con dedicación.

En torno a la valoración social, Sandra (PAF), indica que la sociedad no valora a las trabajadoras de casa particular, ella cree que es debido a que no tienen educación, ya que lo nota en la diferencia que establece su empleador/a entre el trato que le ofrece a ella y el trato con los demás, cuando nota que hay algún tipo de educación. Chica (PAF), dice que algunas personas aun no valoran su trabajo, que gente cercana utiliza frases despectivas para referirse a esta labor.

A pesar de estas miradas las TCP siente orgullo por su trabajo, señalan ser una importante colaboración al interior de los hogares para mantener el orden, así como también mencionan que es gratificante ya que gracias a este oficio Leito (PAF), pudo entregarles estudios a sus hijos, Sandra manifiesta que:

No me siento denigrada por trabajar en casa particular, no, para mi todo trabajo es digno en realidad, mientras a ti te consideren y te paguen lo que corresponde tú tienes que hacerlo, me siento bien, me gusta hacer de todo, me gusta planchar, me gusta lavar, me gusta hacer aseo, me gusta ver el bebe, me gusta hacer calzones rotos... lo que me pidan yo lo hago

gratamente, porque siento que lo hago bien y creo que los demás se sienten contentos cuando comen las cosas ricas que yo hago, entonces eso no me complica, no, si tuviera que nacer de nuevo, haría nuevamente lo que sigo haciendo. (Sandra, PAF)

Se sienten cómodas, se sienten colaborando, se sienten aportando a sus familias.

No todas las trabajadoras manifiestan haberse encontrado en situaciones de maltrato, sin embargo, todas conocen algún caso de vulneración, saben que esta fuente laboral puede ser un espacio hostil. Pita (PAF), señala que hay empleadores inhumanos, contextualizando el caso de una trabajadora a la cual no le permitían tener calefacción en su pieza. Sandra (PAF), menciona que conoció un caso donde las trabajadoras debían llevar su propia comida, no les permitían alimentarse en el trabajo y Mar (PAF), señala que hay lugares donde no cumplen con las obligaciones de remuneración, ni con el sueldo mínimo, fuentes laborales que no valorizan el trabajo, dice.

Sobre el significado que le atribuyen, son múltiples: aprendizaje, cariño y vínculos que conserva hasta en el presente, eso indica Pita (PAF), Leito (PAF), señala estabilidad económica y apoyo a sus hijos, principalmente educativo. Mar lo considera un don:

Yo no puedo tener hijos, entonces hubo un momento en que empecé a mirarlo, como decir, eh... ya que yo no puedo tener hijos, a lo mejor Dios me dio este don, de la facilidad que tengo de llevarme muy bien con los niños, el amor que nos tenemos, porque yo con todos los niños me llevo bien... y de ayudar a las madres que... no pueden, lo que te dije hace un rato, que no pueden, no tienen con quién dejar sus hijos, yo quedarme con sus hijos y cuidárselo... las chiquillas dicen que soy su segunda mamá y todos los niños que he cuidado dicen que soy su segunda mamá, mi hermana dice que yo soy la segunda mamá de su hijo... entonces yo creo que eso, fue realizarme como madre pero indirecta indirectamente con niños que no son míos, dales el amor que yo tenía para dar a algo que fuera mío, pero como no lo tuve, Dios me dio la posibilidad de cuidar niños. (Mar, PAF)

Se refiere a un sentido más profundo, para ejercer la labor que ejerce, para, como ella relato previamente, no dejar a las niñas

Principales hallazgos

Este capítulo, si bien no refiere de forma directa al trabajo en pandemia, permite indagar en el estado actual de las valoraciones que las trabajadoras asocian a su actividad y como son miradas desde afuera, como creen ellas que son miradas. En general sus historias están marcadas por una doble opresión la pobreza o las dificultades económicas y el ser mujer en una sociedad patriarcal, lo que se traduce en una serie de obstáculos a superar. Y esto es así, las trabajadoras en general sienten que el trabajo las dignifica, les da autonomía, las mantiene activas, sienten orgullos por lo que hacen en las casas y como, el fruto de ese trabajo se refleja, principalmente en el crecimiento educacional de sus hijos/as, en el aporte que pueden realizar a sus familias. Consideran la responsabilidad como un valor fundamental, pero que debe ser recíproco. El único elemento negativo en este capítulo tiene que ver con la valoración social, como son vistas desde afuera, si bien consideran que hay cambios, aún hay personas menosprecian esta labor.

El trabajo de casa particular fue y es una labor precarizada de forma laboral, invisibilizada, menospreciada y marginada socialmente. Hay cambios que mejoran su posición, pero esto es insuficiente, de forma estatal como también social. Si bien esto disminuye su capital simbólico, es decir su valoración en su campo de trabajo, aquí se han mencionado elementos que le permiten continuar disputando su posición en este espacio, con también mejorar la mirada del resto de la sociedad.

6. Conclusiones

Podemos afirmar que, en el campo del Trabajo de casa particular existe una evidente precariedad laboral previo a los procesos de confinamiento COVID-19. También se puede afirmar que esta precariedad está presente el comienzo de la pandemia y es profundizada por los procesos de confinamiento, la restricción de libertad de movimiento, tanto para quienes suspendieron su actividad laboral, como para quienes fueron desvinculadas, como para quienes se mantuvieron en sus

trabajos haciendo cuarentena total. En ambos espacios de tiempo los abusos que constituyen esta precariedad laboral son abiertos y también silentes, a modo de violencia simbólica.

Un aspecto relevante en el análisis son relatos relacionados al: “Hacer las cosas de la casa”. Este enunciado, en apariencia inofensivo, enmascara abusos, al constituir el quehacer del hogar como un espacio sin fin, al no definir las limitaciones toda la casa y las cosas o las personas que ahí se encuentren son parte de las labores a ejecutar. Se puede relacionar con mayor cercanía a la informalidad laboral, ya que no existe un documento que lo consigne, así como las relaciones paternales, son extracontractuales.

A pesar de las consecuencias negativas del confinamiento para el trabajo de casa particular, si promovió la reflexión de las trabajadoras, generar una autoevaluación y actuar en consecuencia para modificar su realidad, en amplio sentido se puede afirmar que el confinamiento tuvo un poder transformador. En la misma línea anterior también promovió la organización colectiva espontánea, en la defensa de los derechos de las trabajadoras de casa particular

Por otra parte, como se mencionó en el capítulo 1, las relaciones en el trabajo de casa particular están mediadas por elementos como el paternalismo, el capital simbólico y la violencia simbólica. Así como otras categorías que han emergido en el análisis, doble vinculación laboral-afectivo y el contrato con límites difusos. El caso de Mar puede ser ilustrativo. Dado que sus empleadores han actuado de forma protectora – material y emocionalmente –, está vinculada a una relación de tipo paternalista, en tanto genera una deuda con sus protectores. De forma simultánea, visto desde la óptica de la teoría de campos, este favor se convierte en capital simbólico que la trabajadora puede reconocer gracias a su habitus, es decir, valorado y legitimado, por tanto, con capacidad de ejercer poder simbólico y a la vez violencia simbólica; un arbitrario cultural, con la anuencia del agente, violencia sutil y soterrada (Bourdieu, 1979; Bourdieu & Wacquant, 1995; Gutiérrez, 2005). Hasta aquí al menos hay dos capas que ejercen dominación. Hay que considerar también la facultad que ofrece al empleador el no tener reglas claras en cuanto a las

actividades que se ejercen y también la doble vinculación que profundiza el problema de los límites del contrato. Este tipo de relaciones laborales-afectivas se pueden observar a lo largo del capítulo.

Si bien la precariedad laboral de esta fuente de trabajo se puede evidenciar directamente desde los relatos, o en el análisis bajo los conceptos teóricos seleccionados, es importante consignar su coincidencia con lo planteado en el marco teórico. Los siguientes elementos que están presentes en el relato de este capítulo

1) No contar con seguridad social, previsión o cuando esta es deficiente, también aplica a seguros, de cesantía por ejemplo (Rodgers et ál., 2011). Si bien no se observa en todos los casos, sí en los que no tienen contrato

2) Inseguridad en el trabajo, exposición a situaciones peligrosas, más cuando no hay elementos para la protección (Rodgers et ál., 2011). La pandemia supone unos determinados riesgos a los que varias trabajadoras debieron exponerse, en algunos casos para salvaguardar a sus empleadores/as

3) Desprotección laboral y para ejercer derechos, de forma individual o colectiva. (Rodgers et ál., 2011). Por la naturaleza de su trabajo a veces esto dificulta su ejercicio.

4) proyección, escasas posibilidades de crecimiento en el plano laboral como en la mejora de los ingresos. Sí esto es casi una condición de su trabajo, no hay una jerarquía superior a la que pueda acceder. (Rodgers et ál., 2011).

5) la valoración o reconocimiento en el espacio laboral como en el espacio laboral y acto seguido, las consecuencias emocionales que implica (Nelfa, 2010). Punto problemático, ya que no es, algo unánime, hay casos en que, si hay reconocimiento, pero también hay actos que son de carácter abusivo, incluso en el mismo caso.

Otro punto es que el Trabajo de casa particular progresivamente va tomando importancia en una sociedad que lo invisibiliza, prueba de esto, es que a pesar de ser una labora precarizada, y doblemente en la pandemia, siguen sintiendo orgullo de su trabajo, destacan lo fundamental que es su labor en los hogares de otras

personas y la contribución que este trabajo aporta a sus familias y también a su autonomía. Sin embargo, aún está lejos de considerarse un trabajo como cualquier otro, con relación a la lenta equiparación por parte del estado y también al lento cambio en la valoración social. Es por esto que, el trabajo de casa particular, en teoría de campos posee un capital simbólico bajo en relación con otros campo, sin embargo, al interior del campo que le es propio, como indican los relatos que acabamos de examinar, cobra mayor relevancia, no para establecer su dominio, pero si para poder entrar en el juego, y desplegar sus estrategias, parte de las herramientas que poseen están determinadas por su habitus, características que mencionan las trabajadoras, su preocupación, capacidad de organización, responsabilidad, confianza, entre otras, todas cualidades que son valoradas en su campo específico de trabajo, por lo que a través de estas puede buscar mantenerse en el juego o mejorar su ubicación; es decir al mejorar estos elementos, mayor cercanía o “prestigio” se tiene frente a las demás trabajadoras, pero principalmente frente a su empleador/a. Visto así desde la teoría de campos las trabajadoras pueden desenvolverse, y también mejorar su mirada externa al conseguir valoración en el campo que le corresponde.

Por lo que se refiere a las hipótesis, se plantearon dos supuestos al comienzo de la investigación:

1) Los efectos sociales de la pandemia COVID-19, particularmente en el mundo del empleo doméstico, agudizan las precariedades previamente instaladas, tensiona sus espacios laborales, a la vez que, su recrudecimiento, a modo de esclavitud en tiempos modernos, devela y revela estas contradicciones

En el examen de los relatos se puede constatar que los efectos de la pandemia y los confinamientos profundizan las precariedades previas, también se considera que los espacios laborales, al estar más copados en confinamiento, sin embargo, y a pesar de que se puede consignar el trabajo de casa particular como una fuente laboral ampliamente precarizada, en ningún caso puede considerarse esclavitud moderna, al menos en los términos que lo describe la OIT. (OIT, 2022)

2) El confinamiento como medida de protección frente a la propagación del virus, genera dinámicas laborales que desbordan lo contractual, afectando las condiciones laborales; la salud física y mental de las Trabajadoras de Casa Particular.

La información recogida no coincide con este postulado, las dinámicas laborales, con anterioridad al proceso de confinamiento, ya desbordaban lo contractual, cuando en los casos que presentaban contrato. Por otra parte, si bien, hay una mención a afecciones mentales de las trabajadoras en el contexto de pandemia, es un caso aislado, al menos en los relatos no hay nada significativo al respecto.

Por último, como se consigna en los antecedentes de la investigación, esta labor ha sido históricamente desprotegida por las instituciones del Estado, solo en años recientes ha mejorado su situación. En esta línea, Fernández (2013) señala que la principal fuente de capital simbólico, es decir, de legitimación y naturalización es el Estado, debido a que posee la capacidad de imponer categorías de percepción y apreciación, que permite agregar valor a cualquier tipo de capital.

Entonces, si el Estado es un banco de capital simbólico y puede otorgar valor a cualquier capital, se puede colegir que, a través de su lentitud, pasividad y desprotección, para con las urgencias del trabajo de casa particular, le está quitando legitimidad y por tanto valor simbólico, poder simbólico, en su propio campo. Así, los agentes que integran ese campo (trabajadoras/empleadores/as), le restan legitimidad, por tanto, quedando en un estado de vulnerabilidad mayor, esto se traduce en una mayor posibilidad de abusar y poner en subordinación a las trabajadoras por parte de la figura dominante del empleador/a.

Finalmente, se entrega este punto de vista, ya que es intención del investigador, plantear que el trabajo de casa particular, previo a la pandemia, al encontrarse desprotegido por parte del Estado, por tanto, deslegitimado, precarizado y atravesado por la violencia simbólica y las relaciones paternalistas, en el marco de una sociedad patriarcal, se configuraba como un potente canalizador de precariedad laboral. Es decir, iniciados los confinamientos, como contexto crítico, sanitario y también social, la pandemia solo supo recoger las previas vulneraciones

y potenciar su efecto. Solo pudo concebirse ese nivel precariedad laboral, esa profundización de la precarización, como se consigna en el capítulo 2, con ese nivel de abusos, debido a que este tipo de trabajo era precario previamente. El trabajo de casa particular, debido a sus bajas garantías laborales y desprestigio social, solo puede encaminar y agudizar la precarización en escenarios críticos.

7. Recomendaciones

Las referencias, con base en el trabajo responsable y en la confianza que deposita el empleador/a, entre otros, como se pudo observar en el análisis, son un elemento fundamental en el mundo del Trabajo de casa particular. Puede ser interesante conocer en más detalle la relación que se sitúa en ese espacio, como afecta a las trabajadoras, considerando que las referencias pueden ser un móvil para la aceptación de actitudes abusivas, un espacio donde se acentúa la violencia simbólica. Por lo que se sugiere, situado en el encadenamiento intimidad-confianza-valoración-referencia, considerar la referencia como fenómeno de específico, al interior del Trabajo de casa particular, para continuar profundizando en esta temática de investigación.

8. Bibliografía

- Andréu, J. (2002). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces 2002.
- Barral, S. (2011). *Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualité*, A. Lamanthe. *CNRS Éditions*, 408.
- Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (1994). *Modernización reflexiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Boccardo, G., Ruiz, C., Cornejo, R., Bustamante, A., Martín, A., & Becker, I. (2018). *Caracterización de riesgos psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular*.
- Bourdieu, P. (1979). *La reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Buenos Aires: Gedisa.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2012). *Bosquejo de una teoría de la práctica*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Respuestas: por una antropología reflexiva*. Mexico DF: Editorial Grijalbo.
- Calcagni, M. (2011). *Trabajadoras de casa particular: conflictos, dependencias y encuentros; Santiago, 1930 – 2010*. Santiago.
- Camps, V. (1988). Paternalismo y bien común. *Doxa. Cuadernos de filosofía del derecho*, 195-202.
- CEPAL. (2021). *Informe especial COVID N° 19: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Santiago: CEPAL.
- del Campo, A., & Ruiz, S. (2013). Empoderamiento de Trabajadoras de Casa Particular Sindicalizadas. *Psykhé*, 22(1), 15-28. doi:10.7764/psykhe.22.1.635
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación educación médica*, 162-167.
- ENE. (29 de noviembre de 2022). *Banco de datos de la Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado el 12 de julio de 2021, de <https://bancodatosene.ine.cl/>
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Fernández, J. M. (2013). Capital simbólico, dominación y legitimidad. *Papers*, 33-60.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- González, L. (2015). *Trabajadoras de casa particular en verano y cuidadoras de casa particular en invierno en Laguna de Zapallar. V región*. Santiago.
- Greene, R. (28 de noviembre de 2022). <https://www.pagina12.com.ar>. Obtenido de <https://www.pagina12.com.ar/159575-el-apartheid-por-dentro>
- Gutiérrez, A. (2005). *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*. Córdoba: Ferreyra Editor.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- INE. (30 de abril de 2021). Boletín estadístico. *Empleo trimestral (enero - marzo 2021)*, 270.
- INE. (2022 de noviembre de 2022). <https://stat.ine.cl/?lang=es>. Recuperado el 12 de julio de 2021, de INTE.STAT: <https://stat.ine.cl/Index.aspx?lang=es&SubSessionId=78e0518e-d028-4bf8-8d80-444b7277907c>

- INE.Stat. (28 de noviembre de 2022). *stat.ine.cl*. Obtenido de <https://stat.ine.cl/?lang=es>
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Lima: Fondo Editorial.
- Ley 20.279. (01 de julio de 2008). Reajusta monto del ingreso mínimo mensual.
- Ley 20.786. (19 de octubre de 2014). Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.
- Ley 21.269. (01 de octubre de 2020). Incorpora a los Trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley 19.728.
- Martínez-Ferro, H. (Junio de 2010). Legitimidad, dominación y derecho en la teoría sociológica del estado de Max Weber. *Estud. Socio-Juríd*, 12(1).
- Morice, A. (2000). *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations. Anthropologie sociale et ethnologie*. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS).
- OIT. (29 de Noviembre de 1979). Constitución de la OIT. Washington.
- OIT. (1 de junio de 2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos - Numero 189. Ginebra, Suiza.
- OIT. (28 de noviembre de 2022). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_855047/lang--es/index.htm
- OIT. (25 de abril de 2022). *OIT web*. Recuperado el 25 de abril de 2021, de OIT web: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>
- Our world in data. (27 de noviembre de 2022). *Our world in data web*. Recuperado el 28 de abril de 2021, de Our world in data web: <https://ourworldindata.org/coronavirus-data>
- Ratto, N. (13 de abril de 2019). Las estrategias sindicales de las trabajadoras de casa particular en Chile en su lucha contra la precariedad (2010-2014).
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2021). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]*. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <https://dle.rae.es>
- Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. Mexico DF: Plaza y Valdes Editores.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Ediciones Aljibe.

- Sayago, S. (2014). Microsociología, sociología sistémica y argumentación. *Estudios filológicos*, 141-159.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Taylor, S., & Bodgan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Universidad de Valparaíso. (29 de noviembre de 2022). *www.uv.cl*. Obtenido de <https://www.uv.cl/pdn/?id=13603>
- Vidal, D. (2014). II. Relaciones ambiguas: las patronas y el servicio doméstico - Presentación. En S. Durin, M. E. de la O, & S. Bastos, *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano* (págs. 139-144). Monterrey: Publicaciones de la Casa Chata.
- Vidal, L. (25 de junio de 2020). La cruda realidad que enfrentan las Trabajadoras de Casa Particular en la pandemia. *La voz de los que sobran*. (A. Valle, & D. Stingo, Entrevistadores) Recuperado el 29 de abril de 2021, de <https://lavozdelosquesobran.cl/30-anos-de-servicio-sin-contrato-y-despedidas-por-telefono-la-cru-da-realidad-de-las-nanitas/>
- Wacquant, L. (1989). Towards a Reflexive Sociology: A Workshop with Pierre Bourdieu. *Sociological Theory*, 7(1), 26-63.
- Weber, M. (1922-2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de cultura económica.
- Weller, J. (2000). *Reformas económicas, crecimiento y empleo: los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*. Santiago: Fondo de cultura económica.

9. Anexos

9.1. Guion entrevista

Antes de comenzar:

Leer consentimiento → ¿Tiene alguna duda?

¿Está dispuesta a participar de la investigación y responder esta entrevista? → ¿Cuál será su seudónimo?

I. Aspectos personales en general y pandemia

1. Antes de comenzar, le quiero pedir que me hable acerca de usted:

- a. ¿Qué edad tiene?
- b. ¿Cuál es su nacionalidad?
- c. ¿En qué comuna vive?
- d. ¿Con quién/es vive?
- e. ¿Tiene hijos/as?, hábleme un poco de ellos
- f. ¿Me podría hablar de sus estudios?

2. **Durante el año 2019 – 2020 el mundo conoció la pandemia COVID-19, proceso que aún está presente ¿cómo ha sido su experiencia personal al respecto? NO LABORAL**

II. Aspectos laborales en generales

1. ¿Cuál es su ocupación actual?
2. ¿Con cuántos empleadores trabaja actualmente?
3. ¿En qué tipo de jornada laboral trabaja? > PAD/PAF
4. ¿Cuál es su horario de trabajo?
5. Desde enero 2019 a la fecha ¿Con cuántos empleadores/as ha trabajado?
6. ¿En qué comuna trabaja?
7. ¿Me podría contar que hace en un día de trabajo normal?
8. ¿Cuál es la ocupación laboral de tu empleador?
9. ¿Por qué decidió trabajar en casa particular? o sino fue una decisión ¿qué circunstancias de vida la llevaron a ejercer este oficio?
10. ¿Qué la motiva a trabajar?, ¿hay algo más, fuera de lo económico?

III. Trabajo: prepandemia.

Para las siguientes preguntas nos situaremos en el periodo previo a la pandemia (2019).

1. **Condiciones laborales:** seguridad, salud y calidad de vida en el lugar de trabajo. Aspectos del trabajo que podrían acarrear consecuencias negativas para la salud
 - a. ¿Cómo eran las condiciones laborales?
 - a*. → Solo PAD: ¿Cómo fueron las condiciones para habitar diariamente en el lugar de trabajo?
 - b. Si su empleador/a le incluía una nueva tarea/función ¿le avisó con anticipación?
 - c. ¿Sufrió algún accidente en su trabajo?, ¿me podría contar como sucedió?
2. **Trato:** relación con empleador/a y familia para la que trabaja.
 - a. ¿Cómo fue el trato que recibió de su empleador/a?, a su juicio ¿por qué fue así?
 - b. ¿Se sintió incomoda con alguna actitud en particular de su empleador/a o de la familia?
 - c. ¿Su trabajo fue valorado o reconocido por su empleador/a y familia?, ¿Cómo recuerda que le demostraron esa valoración?
 - d. ¿Su empleador/a usted: ¿le hizo favores de algún tipo?, ¿Cómo cuáles?
 - d*. → Solo si recibió favores: ¿Se sintió comprometida a devolver a estos favores?, ¿De qué formas?
 - e. Fuera del vínculo laboral ¿existió una relación cercana (amistad/familiaridad) con su empleador/a?, ¿Qué la hizo sentir cercana?
 - f. ¿Usted hizo favores a su empleador/a? labores por fuera del contrato/acuerdo y remuneración, ¿me podría relatar una de estas situaciones?
3. **Contrato:** relación de tipo legal con empleador/a.
 - a. ¿Trabajó con contrato? o ¿por acuerdo de palabra?
 - b. Según su contrato/acuerdo: ¿cuáles eran sus obligaciones?, ¿hay labores específicas que usted haya decidido no realizar?
 - c. ¿Debió realizar tareas que no estaban en su contrato/acuerdo?, si esto fue así ¿le pagaron por estas tareas?, ¿el pago fue justo?
 - d. Su empleador/a ¿Pagó sus obligaciones previsionales y de salud?
 - e. Su empleador/a ¿respetó sus horarios de trabajo? NO > ¿por qué no los respetaban?
 - f. ¿La cuarentena afectó su sueldo?

III. Trabajo en cuarentena y postcuarentenas**

1. ¿Asistió a su trabajo en las primeras cuarentenas?, ¿por qué?, ¿qué la motivo? > NO: pasar a pregunta 5.
2. *¿Cómo afectó el contexto de cuarentena a su trabajo?, ¿cambiaron sus:*

 - a. *Condiciones laborales?*
 - b. *Trato?*
 - c. *Contrato?*

3. *En el contexto de restricción de movimiento, ¿Cómo se movilizó a su trabajo?, ¿permisos?*
4. *Solo PAD: ¿Cuánto tiempo estuvo cumpliendo la cuarentena en su trabajo?, ¿Cómo le afectó?*

5. ¿Una vez establecidas las cuarentenas hasta que fecha trabajo?, ¿Cuándo retomó?
6. Mire hacia atrás en el tiempo, periodo previo a la pandemia, luego en las cuarentenas: ¿Cómo afectó esto a su trabajo en la actualidad?
7. ¿Qué ha cambiado? (retomando lo anterior)
 - a. Condiciones laborales > accidentes > desgaste físico
 - b. Trato > actitudes > valoración > favores > vínculo con empleador > compromiso como TCP
 - c. Contrato > obligaciones > AFP/Fonasa > Horarios > Sueldo
8. ¿Qué cambios considera positivos?
9. ¿Qué cambios considera negativos?

IV. Valoraciones, emociones y significados

1. Para usted: ¿es importante no fallarle a su empleador/a?, ¿por qué?
2. En general, ¿qué siente sobre su trabajo actual?, ¿qué es lo que más disfruta de su trabajo?, ¿qué es lo que más le desagrada de su trabajo?
3. Si tuviera la posibilidad ¿qué le gustaría cambiar de su trabajo?
4. Sobre su trabajo ¿qué es lo que usted considera más valorable de su labor?
5. Pensando en la prepandemia y luego frente las cuarentenas, ¿ha cambiado la forma en que usted valora su propio trabajo? ¿Cree que los demás valoran más su trabajo?, ¿Cómo lo evidencia?
6. En la sociedad ¿es importante el trabajo de casa particular?, ¿por qué?"
7. En la actualidad, ¿crees que se ofrecen condiciones decentes para ejercerlo?, ¿por qué?
SOCIEDAD > OTRAS EXPERIENCIAS: CONOCIDAS.
8. ¿Le parecen justas las condiciones de su contrato/acuerdo? (horas, sueldo, carga de trabajo)
9. Considerando lo que hemos conversado hasta ahora, en todas las áreas que revisamos, si hicieras un balance sobre sus vivencias entre el periodo prepandemia y cuarentena:
 - a. ¿Esto ha significado un cambio emocional?, ¿cómo evidencia este cambio?
 - b. Emocionalmente: ¿cómo enfrenta estos cambios?
10. Finalmente, ¿qué ha significado en tu vida el trabajo en casa particular?
11. ¿Hay algo más que quisiera decir?

Muchas gracias por su disposición y paciencia para responder esta entrevista.

9.2. Solicitud de consentimiento



SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO

Usted está invitada a participar en un estudio sobre el trabajo de casa particular o empleo doméstico. Los objetivos de esta investigación apuntan a conocer cómo las trabajadoras de casa particular se desenvuelven en su espacio laboral y cuáles son las condiciones en que ejercen su trabajo, con especial énfasis en el periodo de pandemia y posterior confinamiento producto del COVID-19.

Este es un trabajo de investigación realizado por el estudiante de Sociología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Ulises Clavero Romero, en el marco de Seminario de grado. Su profesor guía es el sociólogo Milton Vidal.

Este estudio no tiene fines de lucro, ni ha sido solicitado por alguna entidad que vaya a obtener beneficios económicos de ella.

Su participación en este estudio es a través de una entrevista personal y voluntaria. La entrevista será grabada para guardar su testimonio y poder analizar, hacer notas y citas posteriores.

La entrevista es confidencial. Su identidad sólo será conocida por la persona que lo entreviste y no quedará registro de ella, por tanto, su nombre no quedará en ningún documento, incluidas todas las publicaciones e informes escritos que resulten del estudio. Sólo se le reconocerá por un seudónimo que usted misma elegirá.

La entrevista dura alrededor de una hora; podría durar algo más. Eventualmente se realizará más de una sesión para profundizar o aclarar aspectos que no hayan quedado claros en la primera.

Si lo estima pertinente usted tiene derecho a suspender su participación en cualquier momento. También puede rechazar alguna pregunta en particular.

No existen riesgos asociados con este estudio para usted. No recibirá compensación económica por su participación, ni beneficios económicos o de otro tipo a la conclusión del estudio.

Muchas gracias por su participación.

Firma

Milton Vidal Rojas
Profesor guía
mlvidal@academia.cl

Fecha

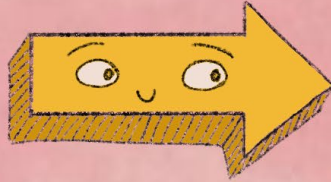
Ulises Clavero Romero
+56 9 49731691
ulisesclavero@gmail.com

Ante cualquier duda o si requiere información institucional, por favor comuníquese con:

Lorena Zenteno
Secretaría Escuela de Sociología
y Trabajo Social
lzenteno@academia.cl

9.3. Afiche búsqueda de entrevistadas

Mi nombre es Ulises, estudiante de sociología. Me encuentro en el desarrollo de mi proyecto de tesis sobre el trabajo de casa particular o también conocido como empleo doméstico y necesito su colaboración.



Estoy en el proceso terreno y debo realizar entrevistas a trabajadoras de casa particular, según unos requisitos mínimos



Se busca:

- De cualquier comuna de la Región Metropolitana
- Deben haberse encontrado trabajando, al menos, un tiempo previo a la pandemia o confinamiento (marzo 2020)
- Deben encontrarse trabajando a la fecha de la entrevista

Datos de contacto:
ulisesclavero@gmail.com
+56949731691