

Universidad de Chile
Facultad Filosofía y Humanidades
Departamento de Ciencias Históricas

TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR: CONFLICTOS, DEPENDENCIAS Y ENCUENTROS

Santiago, 1930 – 2010

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS HISTÓRICAS

Autor:

Manuel Calcagni Rojas

Profesor guía: Gabriel Salazar

Santiago, Chile 2011

INTRODUCCIÓN . .	4
PRIMERA PARTE. El servicio doméstico asalariado en Santiago de Chile: 1930- 2010. . .	8
CAPÍTULO I: Antes de 1930. . .	8
a) Contexto general y trabajadoras de casa particular. . .	8
b) Legislación . .	12
c) Labores desempeñadas . .	14
d) Organizaciones y agrupaciones. . .	15
CAPÍTULO II: 1930 – 1973. . .	16
a) Contexto general y trabajadoras de casa particular. . .	16
b) Legislación. . .	24
c) Labores desempeñadas. . .	26
d) Organizaciones y agrupaciones. . .	28
CAPITULO III: 1973 – 2010. . .	32
a) Contexto general y trabajadoras de casa particular. . .	32
b) Legislación. . .	42
c) Actividades desempeñadas. . .	49
d) Organizaciones y agrupaciones. . .	51
SEGUNDA PARTE. Las relaciones entre nanas y patronas. . .	56
CAPÍTULO I: Historia de vida, Mercedes. (90 años) . .	56
a) Su infancia y llegada al servicio doméstico. . .	57
b) Su mundo privado. . .	58
c) Relaciones con sus actuales patrones. . .	59
CAPÍTULO II: Conflictos. . .	61
a) Juicios y prejuicios. . .	62
b) Incumplimientos de contrato. . .	65
c) Clasismo y racismo. . .	69
d) Vida privada . .	71
e) Paternalismo. . .	73
CAPÍTULO III: Dependencias y encuentros. . .	76
a) Dependencia funcional de la patrona. . .	76
b) Dependencia material-cultural de la empleada. . .	78
c) Afectos mutuos. . .	80
d) Identidad sexo-género. . .	82
e) Favores mutuos. . .	83
CONCLUSIONES. . .	85
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES . .	90
Bibliografía . .	90
Tesis . .	91
Recursos virtuales . .	91
Artículos de prensa . .	92
ANEXOS . .	94

INTRODUCCIÓN

"Yo he soñado con eso, imagínate, cientos de miles de trabajadoras de casa particular marchando por las calles, unidas, paralizando a todo un país. Es un sueño hermoso."

¹

Los denominados servicios personales, si bien han adoptado diferentes formas con el paso del tiempo, han estado presentes a lo largo de toda nuestra historia nacional; inicialmente fueron hombres y mujeres indígenas o mestizos obligados a servir en las estancias españolas a cambio de alimento y evangelización, posteriormente fueron familias completas de inquilinos que trabajaban las tierras del patrón buscando un suelo donde instalarse y lo necesario para seguir subsistiendo, y de un tiempo a esta parte son mujeres de escasos recursos que a raíz de las nulas posibilidades laborales otorgadas por el sistema, se han visto en la necesidad de emplearse como trabajadoras de casa particular.

"Cuando el ama de casa delega parte de las responsabilidades domésticas en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, haciendo las mismas labores de reproducción de la fuerza de trabajo pero para una familia diferente a la propia y dentro de la misma lógica de servir a otros, el trabajo

doméstico se convierte en "trabajo asalariado"²

Como veremos, debido a las características este *trabajo asalariado* y a la gran cantidad de años que se investigan, se nos abren inmediatamente una serie de puertas hacia otros procesos históricos presentes a lo largo de todo el período. Por ejemplo, inmediatamente asoma el tema de las migraciones campo-ciudad y, posteriormente, entre distintos países, pues han sido estos contingentes humanos los que principalmente han engrosado las filas del trabajo doméstico. También se hace manifiesto el "rol natural" que transversalmente la sociedad ha asignado a las mujeres, pues el oficio está compuesto mayoritariamente por éstas, y quienes ejercen la dirección del trabajo al interior del hogar, tienden a ser las patronas. Otro asunto que aparece de manera clara, es el de las abismantes diferencias sociales que se han dado siempre al interior del país que, por lo demás, son las que dan vida a este tipo de ocupaciones.

Pero si miramos el trabajo doméstico desde una perspectiva más global, nos damos cuenta de que lo que ocurre en nuestro país se enmarca dentro un proceso mucho más amplio. Así, en la década de los 90', algunas autoras se referían al trabajo doméstico como

*el cuarto mundo del desarrollo*³, puesto que 1 de cada 4 mujeres al interior de América Latina se desempeñaban en aquel oficio (en Chile alrededor de un 18% a comienzos de los

¹ Citado en: Werne Núñez, *Las nanas 2.0*, Santiago, diario El Mercurio, martes 3 de noviembre de 2009, en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={75a33c90-d1de-4501-892c-e1177dbc9ffb}>

² Magdalena León, *Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia*, pág. 284. En: M. Chaney y M. García Castro, *"Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe"*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

³ Ídem.

90' y cerca de un 12% en los últimos años⁴). En la actualidad, para la misma zona hay cifras que estiman en cerca de 12 millones la cantidad de mujeres ocupadas en dicho oficio⁵, de las cuales cerca de 350.000 se emplean en nuestro país. Cabe resaltar que los 12 millones no consideran el gran contingente de mujeres migrantes que han ingresado de manera ilegal a países con mejores posibilidades de empleo.

En palabras de la investigadora colombiana Mary García Castro, la existencia y persistencia del servicio doméstico remunerado en América Latina, estaría directamente relacionado con “... *el tipo de desarrollo desigual y combinado que caracteriza a los países del Tercer Mundo, donde actividades de distintos modos de producción están asociadas y sobredeterminadas por las ordenaciones capitalistas.*”⁶

Sin embargo, si ampliamos la mirada al “Primer mundo” y las naciones más desarrolladas del planeta (o al menos más llamativas en términos de oportunidades laborales), vemos que aún no han logrado prescindir totalmente del servicio doméstico, y si bien en dichos países las relaciones laborales dadas al interior del empleo doméstico tiene características más profesionales que pre-capitalistas⁷ (es decir, prima la modalidad puertas afuera y se realizan labores específicas que, por lo demás, son bastante bien remuneradas) y el grado de preparación de la población es altísimo (en ese sentido, la cantidad de mujeres dispuestas a realizar dichas labores debiera descender), las cifras siguen siendo bastante considerables.

Según un estudio realizado por una organización sindical francesa, en aquel país para el año 2006, “... *había 1,5 millones de personas que trabajaban en lo que se denomina en francés el «sector de los servicios a las personas», que agrupa tres tipos de prestaciones: los servicios a la familia (cuidado de los niños, apoyo escolar...), los servicios a la vida cotidiana (jardinería, mantenimiento de la casa...) y los servicios a las personas mayores o discapacitadas.*”⁸ . Para el caso norteamericano, según cifras del Domestic Workers United (DWU), sólo en la ciudad de Nueva York habría cerca 200.000 trabajadoras de casa particular⁹.

Uno de los principales factores que explica la persistencia de grandes cantidades de personas dispuestas a trabajar en el servicio doméstico al interior de estos países, dice relación con los grandes contingentes humanos que, desde todas partes del mundo, migran dispuestos a emplearse en el rubro doméstico: “... *los cambios en la división social del trabajo han llevado a que muchos de los trabajos de la reproducción de los sectores medios*

⁴ Ver en: Andrea Sierra, Luis Goycoolea y Fernando Vial, *La rebelión de las nanas*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 5 de octubre de 2008, en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={6f648ba8-9e63-4987-a4ee-3e8978ba4464}>

⁵ María Elena Valenzuela y Marta Rangel, *Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina*, 2008, pág. 67. En: Samuel Grumiau, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, OIT, 2007. Recurso virtual en: www.mujeresdelsur-afm.org.uy/trab_dom_i3.pdf

⁶ Mary García Castro, *¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica*, pág. 99. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

⁷ Según García Castro “El servicio doméstico es una reminiscencia de relaciones precapitalistas de trabajo en el actual estado de la economía de países capitalistas subdesarrollados.”. Citado en: Magdalena León, *Óp.cit.*, pág. 284.

⁸ Samuel Grumiau, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, OIT, pág. 18. Recurso virtual en: www.mujeresdelsur-afm.org.uy/trab_dom_i3.pdf

⁹ *Ídem.*

*y altos de los países ricos sean asumidos por las mujeres migrantes; hay un número creciente de trabajadoras migrantes dedicadas al servicio doméstico en Canadá, Estados Unidos, los países de la Unión Europea y algunos del Medio Oriente, el sureste de Asia y América Latina.*¹⁰

Es dable suponer, por tanto, que la existencia del servicio doméstico encuentra una de sus principales explicaciones en las grandes desigualdades sociales existentes al interior de cada país, y, de un tiempo a esta parte, entre países ricos y pobres. Por tanto, “[p]ara que el servicio doméstico desaparezca se tendrían que registrar otros cambios estructurales que no se han dado en la estructura socioocupacional (...). Subsisten el subempleo, la falta de trabajos para mujeres con bajos niveles de calificación, así como también la falta de servicios colectivos que reemplacen los personales...”¹¹

Teniendo claro lo anterior, cabe preguntarnos, ¿qué es lo que hace sobrevivir el empleo doméstico a través de los años?, ¿será que nuestra sociedad genera una dependencia funcional y psicológica de la “nana”?, ¿será que las estructuras socioeconómicas incitan a su permanencia en el tiempo?, ¿qué elementos continúan y cuáles cambian?, y por otra parte, ¿qué sucede con las relaciones laborales y extra-laborales entre nanas y patronas?, ¿cuáles son los principales conflictos?, ¿qué otros elementos han dado forma a las relaciones a través del tiempo?

En el presente estudio intentaremos abordar estas y otras preguntas desde una perspectiva histórica, pues analizaremos los principales procesos que han determinado la existencia y permanencia del servicio doméstico, al tiempo que damos cuenta de sus principales cambios y características actuales. Para lograrlo hemos separado la información en dos partes generales, apartados que intentan analizar las principales características del empleo doméstico en la ciudad de Santiago desde 1930 hasta la fecha.

La primera etapa, hará una caracterización histórica del servicio doméstico remunerado en tanto que empleo a lo largo de nuestra historia. Para lograrlo, separaremos el período estudiado en tres grandes momentos, que serán analizados a la luz de cuatro variables que nos ayudarán a comprender de mejor manera las continuidades y los cambios del empleo en cuestión. Una primera variable tiene que ver con la relación existente entre el contexto social, económico y político del país, y el comportamiento del servicio doméstico en términos de cantidades y tendencias, pues éste “... se viene comportando como fenómeno

*reflejo de otros fenómenos sociales.*¹² La segunda variable intenta ver de qué manera la legislación específica de las trabajadoras va dando cuenta de los avances o arbitrariedades dadas al interior del empleo. La variable número tres intenta hacer una descripción del tipo de labores desempeñadas en la época correspondiente. La última variable pretende reconstruir el proceso vivido por las organizaciones de trabajadoras de casa particular en nuestro país, con el fin de conocer sus luchas, logros y perspectivas. Este apartado tiene además el mérito de reflejar muy claramente algunos de los procesos vividos al interior del mundo obrero durante el período en cuestión.

La segunda parte se interna en el mundo privado del empleo, y hace un análisis de los elementos más representativos de lo que son y han sido las relaciones entre nanas y patronas a lo largo del período en cuestión. Este apartado cuenta de tres capítulos:

¹⁰ **Mary** Goldsmith, *Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina, Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 14, 2007. Recurso virtual: <http://alhim.revues.org/index2202.html>.

¹¹ Magdalena León, *Óp.cit.*, pág. 284.

¹² Mary García Castro, *Óp.cit.*, pág. 113.

uno que, a través de la historia de vida de una empleada de casa particular, hace un primer acercamiento al tema de las relaciones entre las partes. El segundo versa sobre los conflictos más recurrentes entre empleadas y empleadoras (que tiene que ver con los prejuicios mutuos, los abusos, la discriminación, la inexistencia de vida privada y el ambiguo papel del paternalismo), y el tercer y último capítulo, aborda el ámbito de las dependencias que patronas y trabajadoras crean la una de la otra, y toca también lo relativo a la afectividad y reciprocidad que va surgiendo a medida que se intensifican las relaciones.

Aún estando consciente de que son muchos los elementos que no son abordados en el presente trabajo, creo que se logran reunir los principales supuestos teóricos de autores que, aunque muchas veces hablan de la realidad de sus propios países (por el hecho de ser verdaderamente escasos los trabajos de chilenos sobre el servicio doméstico remunerado), entregan puntos de vista que son fácilmente analogables a la realidad chilena. Y para que dichos planteamientos tengan mayor peso, se optó por utilizar testimonios de trabajadoras y de patronas para que vayan dando credibilidad a lo expresado. Además se utilizarán avisos económicos clasificados (ocupaciones buscan y ofrecen empleos) de todo el período, y artículos de prensa relativos al tema.

PRIMERA PARTE. El servicio doméstico asalariado en Santiago de Chile: 1930-2010.

En esta primera parte se hará un recorrido histórico del servicio doméstico remunerado en la ciudad de Santiago entre 1930 y 2010.

El año de inicio tiene que ver con una serie de cambios estructurales vividos al interior del país, tales como la crisis económica del 29', el rol asumido por el Estado a partir de ésta, la promulgación del Código del Trabajo (1931), la consolidación de nuevos sectores sociales, etc., acontecimientos que tuvieron una gran repercusión en la composición del servicio doméstico. De todas formas, y con el objetivo de dar cuenta de las continuidades y los cambios vividos al interior de dicho empleo, se abordarán algunas de sus características en años anteriores.

La fecha de término, tiene que ver con el interés por analizar el oficio de trabajadora de casa particular en la actualidad, pero enmarcado en un proceso histórico más amplio. Bajo esa lógica, todo lo que da forma este empleo en la actualidad tendrá un peso distinto y podrá comprenderse de mejor manera.

A modo de esquematizar la información y considerando la cantidad de años que se estudiarán, subdividiremos esta primera parte en tres capítulos: uno que analice de manera general el empleo en el período anterior a 1930; un segundo que vaya desde la década del 30' hasta el año 1973; y un tercero y final que abarque el período 1973-2010.

CAPÍTULO I: Antes de 1930.

a) Contexto general y trabajadoras de casa particular.

Considerando que el trabajo doméstico ha existido, bajo distintas formas y nombres, de manera transversal a la historia de nuestro país, me remitiré a hacer una descripción muy general de lo que fue éste desde que Chile se constituyó como república independiente.

Como un primer antecedente, debe ser mencionado el proceso de migración vivido desde fines del siglo XVIII en adelante. Dicho fenómeno se explica por la atracción ejercida por las principales ciudades y centros mineros del país en términos de mejores oportunidades laborales para el grueso de la población.

Si bien durante todo el siglo XIX la zona norte del país fue un importante punto de confluencia de migrantes en busca de empleos, tras la Guerra del Pacífico (acontecimiento que posicionó a Chile como el principal exportador de salitre a nivel mundial) la situación se

intensificó enormemente: se calcula que entre 1895 y 1920, la población del norte salitrero pasó de 88.000 personas a 288.000.¹³

Pero esta situación implicó que muchos otros sectores de la economía nacional se activaran, pues, considerando la aridez de los suelos atacameños y la casi exclusiva dedicación de su mano de obra a labores extractivas, las zonas del centro y sur del país debieron ampliar las zonas de cultivo¹⁴, e incrementar y diversificar sus producciones agro-ganadera.

Valparaíso, “(...) uno de los centros más dinámicos y progresistas de América del Sur”¹⁵ en aquella época, por ser el lugar desde donde se exportaron todos los productos mineros y agro-ganaderos del país, se constituyó como el gran centro comercial del país hasta aproximadamente 1880. En él se concentraron numerosos bancos y casas de cambio extranjeros (principalmente inglesas), almacenes francos, locales comerciales de gran variedad y diversos tipos de fábricas. Se calcula que para el año 1895 existían en este centro urbano 417 establecimientos fabriles, entre los que destacaban “(...) las tres industrias metalmeccánicas más grandes del país, correspondientes a las mayores fundiciones de equipo pesado” de las cuales una sola “... ocupaba 300 operarios.”¹⁶

Respecto de la ciudad de Santiago, ésta “(...) había experimentado a partir de 1850 un proceso industrializador de cierta importancia, pero que sólo tomó mayor cuerpo después de 1875”¹⁷ y que para el año 1895 se tradujo en un total de 1.052 establecimientos fabriles. Dicha actividad industrial debe sumarse al establecimiento de numerosos bancos y casas comerciales en el centro de la ciudad, dando como resultado que: “(...) desde mediados del siglo XIX la inmigración desde las provincias hacia Santiago constituyó un fenómeno siempre en aumento que no se detuvo ni cambió de dirección ni con el reclutamiento de hombres para la guerra del Pacífico en 1879 ni con el enganche de obreros para las salitreras de las provincias de Tarapacá y Antofagasta...”¹⁸

Es dable pensar, por tanto, que toda esta aceleración del comercio y el consiguiente aumento de los procesos migratorios, haya tenido repercusiones espaciales y sociales al interior de la ciudad, que entre los años 1872 y 1915 duplicó su espacio urbano¹⁹, y comenzó a llenarse de barrios habitados por distintos grupos sociales. Los sectores populares, compuestos en gran medida por la población migrante, tendieron a repartirse entre los alrededores (ranchos suburbanos) y el centro de la ciudad (casas construidas con desperdicios a orillas del Río Mapocho, “cuartos redondos”, habitaciones subarrendadas y conventillos²⁰), dando origen a condiciones de vida verdaderamente inhumanas.

¹³ Sofía Correa, Consuelo Figueroa, Alfredo Jocelyn-Holt, Claudio Rolle, Manuel Vicuña, *Historia del siglo XX chileno: balance paradójico*, Santiago, Editorial Sudamericana, 2001, pág.24.

¹⁴ En especial la siembra de trigo, que se extendió en la recién “pacificada” zona de la Araucanía.

¹⁵ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia Contemporánea de Chile Vol.III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*, Santiago, LOM ediciones, 1999, pág., pág. 18.

¹⁶ Armando de Ramón, *Santiago de Chile, historia de una sociedad urbana*, Santiago, Catalonia, 2007, pág. 164.

¹⁷ Armando de Ramón, *Óp.cit.*, pág. 165.

¹⁸ Armando de Ramón, *Óp.cit.*, pág. 185.

¹⁹ Ver en: Armando de Ramón, *Óp. Cit.*, 184.

²⁰ Ver en: Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, págs. 52-53.

En este contexto de marcada desigualdad social, falta de servicios urbanos básicos, barrios miserables y sobrepoblados, comienza a tomar forma la llamada “cuestión social”, panorama que implicó, altos niveles de violencia, alcoholismo, prostitución, hacinamiento, mortalidad infantil, propagación de enfermedades contagiosas, y otro tipo de problemas que derivaría posteriormente en un irremediable estallido social de las masas populares.

Pero a pesar de todo lo anterior, es innegable que el siglo XIX y los primeros años del XX de nuestro país, estuvieron marcados por una gran bonanza económica. Si bien para lograrla se implementó un exacerbado sistema librecambista, que en reiteradas ocasiones (como sucedió tras la invención del salitre sintético) dejó en evidencia el alto grado de dependencia del comercio exterior y que permitió que gran parte del capital obtenido en el país quedara en manos extranjeras, y sumado al hecho de que no se aprovechó la situación para lograr el “despegue” definitivo, hay que reconocer que hubo notables mejorías en algunos aspectos.

Así, los altos ingresos percibidos por el Estado a partir de recaudaciones aduaneras, “... que a partir de 1830 aportaron sistemáticamente más del 60% de las entradas

²¹ ordinarias del fisco...” permitieron invertir enormes cifras de dinero en áreas como transportes (redes ferroviarias), comunicaciones (telégrafos, líneas telefónicas, correos), obras públicas (puentes, caminos e instalaciones portuarias) y servicios como hospitales y establecimientos educacionales. Este último aspecto fue paradigmático, pues “En 1895, 150.000 alumnos estudiaban repartidos en 1.300 establecimientos fiscales; treinta años más tarde, éstos ascendían a 3.500, con una población de 500.000 estudiantes.”²² Lo anterior ayuda a explicar el hecho de que a pesar de la miseria vivida en los barrios populares, los migrantes hayan continuado llegando a las ciudades en busca de mejores oportunidades.

Las trabajadoras de casa particular en el período.

Corresponde comenzar entregando información sobre el trabajo femenino en general por aquellos años. Considerando la situación de miseria que vivían los sectores populares en años de la “cuestión social”, “[l]os trabajos femeninos se caracterizaron por el desarrollo de actividades cuyo carácter autónomo e informal les permitió, en forma paralela, velar por el cuidado de sus hijos y de su familia, realizando simultáneamente trabajos remunerados y labores domésticas. Junto con establecer chinganas, bodegones y pulperías en sus propios hogares, se dedicaron al lavado de prendas ajenas, al comercio ambulante, a la costura y a la prostitución, actividades estas que otorgaban altos grados de independencia, en la medida que podían ser realizados en los mismos lugares de residencia.”²³

El siguiente cuadro tomado de un artículo de Elizabeth Quay Hutchison²⁴, nos entrega más información sobre las principales actividades femeninas entre el período 1895 - 1930.

²¹ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 22.

²² Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág.24.

²³ Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 52.

²⁴ Elizabeth Quay Hutchison, *La historia detrás de las cifras: la evolución del censo chileno y la representación del trabajo femenino, 1895 – 1930.*, Santiago, 2000, Recurso virtual: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-71942000003300009&script=sci_arttext

Cuadro n° 1. Distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) Femenina por Actividad,

²⁵
1895-1930

<i>Actividad</i>	<i>1895</i>	<i>1907</i>	<i>1920</i>	<i>1930</i>
Agricultura y Pesca	19.708	22.020	48.181	25.307
Minería	9	0	449	639
Industria	156.549	135.251	103.734	70.627
Navegación	259	628	2.609	3.266
Comercio	9.951	13.176	22.651	28.183
Profesiones Liberales	3.484	6.965	12.151	15.549
Administración	832	1.160	4.539	8.506
Defensa Nacional	-	-	-	187
Servicio Doméstico	131.475	130.659	147.690	119.675
Varios	4.983	44.992	7.987	2.047
Total	327.250	354.851	349.991	273.986

Los datos anteriores fueron tomados de los censos respectivos, sin embargo, a pesar de ofrecer cifras que nos permiten tener una idea de las cantidades de mujeres empleadas en cada área, omiten ciertas ocupaciones (por ejemplo la prostitución, desempeñada por numerosas mujeres en aquella época) o modalidades de trabajo (jornadas esporádicas o incompletas)²⁶.

En relación a la cantidad de mujeres que trabajaron en el servicio doméstico, otra fuente plantea que “- entre 1865 y 1920, el 33.9% promedio de la población femenina económicamente activa en el Departamento de Santiago- ingresó al servicio doméstico

en “casas de respeto”²⁷, cifra que por abarcar un período más largo de tiempo y por no especificar el origen de sus datos, no nos permite ver si hay concordancia con lo que se muestra en el cuadro. De todas formas, todas las cifras relativas a servicio doméstico que aparecen en éste, son superiores al 33.9%, lo que nos permitiría creer que durante el período que va desde 1865 a 1930, el número de empleadas domésticas fue igual o superior al 33.9% de la PEA femenina.

Para el caso específico de la ciudad de Santiago, “(...) la mayor parte del trabajo era por horas y relativamente informal. Las mujeres tendían a ser lavanderas independientes y costureras: en 1907, en el departamento de Santiago, había solamente alrededor de 14.000

mucamas, pero había 12.000 lavanderas y 25.000 costureras.”²⁸, lo que se condice con lo expresado anteriormente en relación a la necesidad de empleos que dejaran altos grados de autonomía a las mujeres que debían hacerse presentes también en sus propios hogares.

²⁵ Las “profesiones liberales” incluyen artistas, profesores y religiosos, y “administración” incluye a las profesiones médicas; para 1930, las “profesiones liberales” incluyen espectáculos y servicio doméstico fue reconstruida a partir de las cifras de servidumbre, “servicios domésticos” y lavandería. En cada censo, rentistas y estudiantes han sido excluidos del cálculo.

²⁶ Ver en: Elizabeth Quay Hutchison, *Óp.cit.*

²⁷ Sofía Correa, Consuelo Figueroa,... *Óp.cit.*, pág. 52.

²⁸ Elizabeth Kuznesof, *Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492 - 1980)*, pág. 32. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

Llama la atención, sin embargo, que a pesar del gran número de mujeres trabajando en labores domésticas entre 1895 y 1907, existieran otras tantas que no alcanzaron a ser absorbidas por la demanda existente: “(...) el nivel de migración femenina hacia la ciudad no correspondía sino que excedía el nivel de oportunidades en el servicio doméstico.”²⁹ Debe precisarse de todas formas, que esta afirmación es un tanto cuestionable, pues el servicio doméstico, a diferencia de otras ocupaciones que requieren mayor especialización o son mejor retribuidas, no es un trabajo que sea escogido premeditadamente, sino que se llega a él por un tema de necesidad. En ese sentido, había más oferta que demanda de trabajo femenino en general, pero no específicamente en el área del servicio doméstico. De todas formas, la cita es útil para conectar los temas de migración y servicio doméstico.

b) Legislación

Al igual que para el apartado anterior, remitiremos los aspectos legales del servicio doméstico al período que va aproximadamente desde la Independencia de nuestro país hasta el año 1931. Esta última fecha guarda relación con la promulgación del Código del Trabajo, que será visto más detalladamente en la segunda etapa del empleo.

Ya en la Constitución Política de 1833 en su artículo 10, N°2 se establecía que: “*Se suspende la calidad de ciudadano activo con derecho de sufragio, por la condición de sirviente doméstico.*”³⁰ . En este caso no hay espacio para interpretaciones; la ley discriminaba a los sirvientes domésticos y se estaba lejos de cualquier principio de igualdad entre los habitantes de la Nación.

Por este mismo período, El Ministro Diego Portales encargó a Andrés Bello la redacción del Código Civil, que tras varios proyectos, entró en vigencia en 1857 y que, si bien ha sido objeto de modificaciones aisladas, sigue vigente hasta el día de hoy.

Este Código, en su Título XXVI del Libro Cuarto, dedica su párrafo número siete al tema que nos interesa: “Del arrendamiento de Criados Domésticos”³¹. Como veremos, en muchos artículos se repite la situación de discriminación hacia los “criados” respecto de sus “amos”. Citaremos tres artículos del párrafo siete a modo de ilustración:

Artículo 1989³² : “Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes. Con todo, si el criado no pudiere retirarse inopinadamente, sin grave incomodidad o perjuicio del amo, será obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado; aunque no se haya

²⁹ *Ídem.*

³⁰ Constitución Política de Chile 1833, artículo 10, número 2. (en: <http://www.bcn.cl/ecivica/histcons>) Cabe resaltar que los otros tres motivos que suspenden el derecho a sufragio son: número 1: “Por ineptitud física o moral que impida obrar libre i reflexivamente”; número 3: “Por la calidad de deudor al Fisco constituido en mora.”; y número 4: “Por hallarse procesado como reo de delito que merezca pena aflictiva o infamante.”. Dicho de otra forma, en aquella época ser sirviente doméstico era visto de la misma forma que se veía la ineptitud física o moral, ser deudores al Fisco o, incluso, delincuente.

³¹ Si bien en 1931 se derogaron cinco artículos de este párrafo, el título y cuatro de sus artículos originales siguen vigentes. A mi juicio hablar hoy de “Criados Doméstico” para referirse a los trabajadores de casa particular, es una falta de respeto. Además, y como veremos más adelante, algunos artículos inaceptables, desde el punto de vista de la igualdad entre las partes que acuerdan un contrato, han sido mantenidos de manera literal.

³² Derogado por el artículo 174 del Decreto con fuerza de Ley núm. 178, de 13 de mayo de 1931, del Ministerio del Trabajo.

estipulado desahucio. El criado que sin causa grave contraviniera a esta disposición, pagará al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.”

Es cierto que tanto el criado como el patrón podían terminar el vínculo de no haber determinado el tiempo de duración de éste, pero el hecho de que el criado deba permanecer en el servicio mientras el amo consiga un reemplazante, y que de no hacerlo tenga que indemnizar al patrón con parte de su salario, es una clara demostración de que la balanza estaba desequilibrada a favor del amo.

Artículo 1990³³ : “La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño.”

Este caso podía ser más entendible por estar en juego la salud del lactante, pero que una trabajadora sea “forzosamente obligada a permanecer en el servicio” es sinónimo de desprotección total del criado frente al empleador, pues incluso a pesar de que el criado tuviera que terminar la relación por motivos personales, urgentes o de fuerza mayor, no podría por lo estipulado en esta ley.

Artículo 1995: “La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra (sin perjuicio de prueba en contrario), 1. En orden a la cuantía del salario; 2. En orden al pago del salario del mes vencido y 3. En orden a lo que diga haber dado a cuenta por mes corriente.”

Este artículo no tiene ningún fundamento racional, es una presunción legal que se basa únicamente en la discriminación al criado por tener la condición de tal. Pero llama la atención, tanto en este artículo como en los vistos anteriormente, que la idea de contrato entre partes iguales, en que ambas libremente llegan a un acuerdo y lo cumplen, simplemente no existe. Sería exagerado decir con esto que los amos quedaban libres de responsabilidades, pero es evidente que hay una tendencia objetiva a favorecerlos, y que en muchas ocasiones los criados quedaban legalmente desprotegidos.

Un último acontecimiento enmarcado en el período previo a la promulgación del Código del Trabajo, es la puesta en marcha, en el año 1924, de la Ley 4.053. La “*Lei sobre contrato de Trabajo*”, fue el primer cuerpo legal que interpretó el contrato de trabajo como algo diferente al contrato civil, intentando normar las relaciones de trabajo a partir de una visión más actualizada y especializada que la otorgada por el Código Civil.

De todas formas, esta ley, en su artículo 1°, inciso segundo, expresa: “*Esta lei no es aplicable a los trabajos de la agricultura, el trabajo doméstico, ni al que se presta en las casas o establecimientos industriales que tengan menos de diez operarios, o que empleen solamente miembros de una familia, bajo la autoridad de alguno de ellos.*”

En otras palabras, si bien se estaba intentando crear una normativa más especializada para regular las relaciones laborales, ésta excluía ciertos tipos de trabajos. A pesar de que no se explicitan los motivos de la exclusión, da la sensación de que todos los empleos nombrados tienen en común (con la excepción de los trabajos agrícolas) el escaso número de trabajadores, lo que crearía situaciones especiales. En ese sentido, la ley puede haber intentado mantener esos trabajos en un ámbito privado, de modo que el empleador tuviera más control de la situación y más libertad de acción para contratar o despedir trabajadores según sus necesidades.

³³ *Ídem.*

c) Labores desempeñadas

En esta primera parte, por escaparse del período temporal que abarca nuestra investigación, no se consultaron fuentes que den cuenta de las labores desempeñadas por las empleadas y los artefactos y tecnologías con que contaron para llevarlas a cabo. De todas formas, podemos dar cuenta de algunos aspectos generales respecto a esta materia.

Como veíamos anteriormente, durante el XIX y principios del XX la actividad industrial y comercial fue aumentando paulatinamente y el Estado estuvo en condiciones de invertir importantes sumas de dinero en infraestructura y servicios públicos. No obstante aquello, “(...) *el servicio doméstico continuó siendo una manera muy popular de manejar una gran gama de servicios y manufacturas domésticas necesarias en un período en que los servicios municipales eran primitivos y la tecnología del hogar estaba basada por lo general en lo que se esperaba del esclavo (...)*”³⁴.

Respecto de lo dicho sobre la tecnología, debemos considerar que en aquella época las cocinas funcionaban a leña, no existían lavadoras ni planchas eléctricas, ni enceradoras, ni microondas ni aspiradoras, ni agua potable, ni refrigeradores, por un lado, y por otro, no existían métodos anticonceptivos seguros que permitieran a las familias planificar la cantidad de hijos que querían o podían tener. En ese sentido, el número de hijos fue bastante mayor que en la actualidad.³⁵

Por tanto, entre las labores básicas de cada día habría que mencionar algunas como: conseguir leña y agua, elaborar y conservar alimentos, servir a la familia mientras come (que podían ser mozos o las mismas cocineras), lavar y planchar la ropa, mantener la casa limpia y el jardín en orden (en viviendas de grandes proporciones), cuidar y, en algunos casos, hasta amamantar niños (las llamadas “amas de leche”), etc. Pero también en aquella época abundaron las institutrices, damas de compañía, chaperonas y recaderas, categorías que aunque fueron decayendo en cantidad, se mantuvieron presentes durante gran parte de la primera mitad del siglo XX.

Considerando aquello, es de esperarse el hecho de que “(...) *a menudo había diez o más sirvientes o esclavos en un hogar de la élite.*”³⁶, aunque como veremos en la siguiente etapa, producto de la consolidación de sectores medios y medio-altos durante el siglo XX, no todas las familias que contaron con servicio doméstico habitaron mansiones y estuvieron en condiciones de contratar tal número de sirvientes.

De todas formas, fueron numerosos los casos en que “(...) *familias enteras formaban parte del servicio doméstico en familias de élite: los maridos actuaban como porteros, cocheros y jardineros; esposas e hijas eran mucamas, y los hijos servían como mandaderos.*”. Y si no eran familias completas, abundaban los avisos en los diarios ofreciendo o pidiendo matrimonios, madres e hijas o madres e hijos para trabajar en un mismo hogar:

“Ofrécese matrimonio, ella buena cocinera, él para aseo de casa, muy buenas referencias. Santo Domingo 3125.”

³⁴ Elizabeth Kuznesof, *Óp.cit.*, pág. 31.

³⁵ Según las Estadísticas Vitales del INE, el promedio de hijos por una mujer era de 5,12, cifra que se redujo a 1,92 en el año 2008. Ver en: http://infoinvi.uchilefau.cl/wp-content/uploads/2010/11/familia_INE.pdf

³⁶ Elizabeth Kuznesof, *Óp.cit.*, pág. 31.

*“Se necesita dos empleadas para fundo de Pirque, madre e hija: cocina, lavado y quehaceres de casa. Tratar Arturo Prat 1734.”*³⁷

d) Organizaciones y agrupaciones.

Debemos considerar que desde el estallido de la “cuestión social” nacieron diversos tipos de agrupaciones de trabajadores en los centros urbanos y mineros del país, grupos que si bien ya se venían constituyendo desde alrededor de 1840 (formados principalmente por artesanos), desde fines del XIX adquirieron diversas formas y tamaños, y un protagonismo cada vez mayor. Por aquellos años surgieron las primeras mancomunales y sociedades de resistencia, entidades con clara orientación clasista y revolucionaria, a la par que se fundaba en 1887 el Partido Democrático, de tinte más reformista. Posteriormente en 1909 se funda la Federación Obrera de Chile (FOCH) y diversas asociaciones se alinean a la Industrial Workers of the World (IWW), y tres años más tarde se funda el Partido Obrero Socialista (POS), que algunos años más tarde se convertirá el Partido Comunista de Chile.³⁸

Teniendo en cuenta esta gran efervescencia que vivían los trabajadores, y habiendo ya revisado las cifras que demuestran la gran cantidad de mujeres empleadas en labores domésticas por aquellos años, no es de extrañar que haya surgido la primera agrupación de empleadas domésticas.

En 1926 se crea en Santiago el primer “Sindicato Autónomo de Empleados de Casa Particular de ambos sexos”. Debido a la escasez de tiempo libre de los empleados domésticos, y al hecho de que, a diferencia de obreros y mineros, trabajaban en lugares separados, se calcula que el número de afiliados a esta primera instancia sindical, fue de aproximadamente 30 socios, cifra bastante reducida si se considera el gran potencial del gremio.

En 1931, las actas de dicho sindicato ya daban cuenta del interés que tuvieron sus miembros por sumar adeptos en la capital del país: *“Muy aplaudida fue la idea del Señor Presidente de confeccionar una Proclama del Sindicato a los 70.000 empleados del servicio doméstico, pues en su mayoría ignoran que hay una Institución que es gremiada de ellas y que lucha por su bienestar general.”*³⁹

Respecto de otras zonas del país, aunque no se manejan cifras, sabemos que por ese mismo período: *“(…) se fueron formando sindicatos del gremio en Osorno, Curicó y Viña del Mar, los que se coordinaron entre sí, mediante correspondencia y visitas de dirigentes de la capital, manteniéndose, además, contacto con organizaciones hermanas de Argentina.”*⁴⁰

En relación a la composición por sexos al interior del Sindicato, aunque siempre hubo un predominio numérico femenino, fueron principalmente hombres quienes ejercieron cargos directivos durante los primeros años. Posteriormente éstos comenzaron a compartirse y alrededor de 1940, éste era dirigido exclusivamente por mujeres.

³⁷ Ver Anexo nº 1.

³⁸ Sofia Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág.59

³⁹ Citado en: Pamela Aróstica, *Los sindicatos de trabajadoras de casa particular: 1930 – 1960*, Tesis de Licenciatura para optar al grado de Licenciado en Historia, Santiago, Universidad de Chile, 1996, págs. 98-99.

⁴⁰ Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág.91.

Según el artículo de Aida Moreno Valenzuela, “Historia del movimiento de trabajadoras de casa particular en Chile”, las actividades realizadas por este sindicato apuntaron a cinco áreas generales: de promoción (reuniones, cartas, distribución de volantes, etc.), sociales (actos culturales, recreativos y para obtener beneficios para sus afiliados), solidarias (participación en comisiones de la FOCH), reivindicativas (propuestas para modificación de leyes, reuniones con el Presidente de la República para hacer distintas peticiones) y educacionales (alfabetización, charlas de diversos tipos, foros sobre sanidad, etc.).⁴¹

Según esta misma autora, dicha organización duró hasta el año 1945, fecha en que debido a acciones del presidente Gabriel González Videla, “(...) comienza la persecución a dirigentes sindicales y a todos los trabajadores que tenían claridad política, y un serio compromiso con su clase.”⁴²

CAPÍTULO II: 1930 – 1973.

a) Contexto general y trabajadoras de casa particular.

A fines de 1929 se produjo la caída de la bolsa de valores de Nueva York, hecho que detonó una de las crisis económicas más graves que ha sufrido nuestro planeta. Ésta tuvo repercusiones de todo tipo y a lo largo y ancho de todo el mundo. Como es de suponerse, Chile, debido a su exacerbado liberalismo, fue uno de los países más golpeados por ésta:

“... si se toma como base el bienio 1927-29, el nivel de las exportaciones chilenas bajó para 1932 en un 78,3%, en tanto que las importaciones se reducían en un 83.5%. Vistos estos números desde otro ángulo, el colapso de las exportaciones significó que hacia 1932 su poder de compra había descendido a menos de un 17% del que imperaba antes de la crisis...”⁴³

Dicho acontecimiento evidenció la dañina dependencia que implicaba adscribir al liberalismo económico, y generó diversas discusiones sobre qué medidas se podían tomar para el futuro. Pero el dilema no era de fácil solución, pues una problemática era si se giraba hacia políticas de industrialización (que ya se venían dando desde fines del XIX) o se mantenía el rumbo exportador, y otra, no menor, era definir quién asumiría el liderazgo de la economía frente al vacío dejado por los inversionistas extranjeros. Es decir, había que idear una estrategia económica frente la crisis y enfrentar la falta de liderazgo en que se encontraba la nación.

Finalmente, y aunque respondiendo a distintos intereses, la gran mayoría de los actores sociales de la época terminaron adscribiendo al proyecto desarrollista, y la discusión se centró en quién asumiría su liderazgo: “...hacia 1932 existían sólo dos candidatos aptos: el empresariado industrial (débilmente dirigido en lo económico por la SOFOFA y en lo político

⁴¹ ³¹ Ver en: Aida Moreno, *Historia del movimiento de trabajadoras de casa particular en Chile*, pág. 346, en: M. Chaney y M. García Castro, *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

⁴² Ídem.

⁴³ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia Contemporánea de Chile Vol.I. Estado, legitimidad, ciudadanía*, Santiago, LOM ediciones, 1999, pág. 35-36.

por la SNA) y la clase política civil (hábilmente conducida hasta allí por Arturo Alessandri). El movimiento militar (el “peligro negro” según Alessandri) había perdido legitimidad social y política después de la caída de Ibáñez; el movimiento popular (“el peligro rojo”), luego de ser fuertemente reprimido, estaba siendo disciplinado bajo la Constitución de 1925 y el Código Laboral de 1931, con pérdidas severas de autonomía. (...) De acuerdo al panorama global, el único candidato apto era la clase política civil...”⁴⁴

El Estado, por tanto, se puso a la cabeza del proyecto desarrollista, y poco a poco fue adoptando medidas destinadas a su profundización. Así, sus acciones inicialmente estuvieron destinadas a dos áreas principales: primero, masificar la producción de bienes de consumo nacionales a través de subvenciones y creaciones de empresas estatales, y segundo, apuntando a un aumento de la demanda agregada: “...las políticas estatales podían estimular la demanda agregada. En los casos en los que la política monetaria fuera ineficaz, los Gobiernos podían recurrir a políticas fiscales, subiendo el gasto o recortando los impuestos...”⁴⁵

Con el paso del tiempo el proyecto fue tomando forma y en el año 1939, bajo el gobierno del radical Pedro Aguirre Cerda, se creó la Corporación de Fomento a la Producción (CORFO), cuyas funciones iniciales quedan resumidas en un extracto de la ley que le dio origen:

*“Formular un plan general de fomento a la producción, destinado a elevar el nivel de vida de la población mediante el aprovechamiento de las condiciones naturales del país y la disminución de los costos de producción y a mejorar la situación de la balanza de pagos internacionales, guardando al establecer el plan, la debida proporción en el desarrollo de las actividades de la Minería, la Agricultura, la industria y el Comercio, y procurando la satisfacción de las necesidades de las diferentes regiones del país.”*⁴⁶

Si bien esta nueva estrategia de desarrollo implicó un cambio en todos los sentidos y a todos los niveles de la sociedad, me centraré en las consecuencias que tuvo sobre los grupos medios y populares del país, básicamente porque fueron estos quienes más se modificaron con las reformas.

La siguiente cita parece ser un buen punto de partida para referirnos al proceso de consolidación vivido por las clases medias en aquel período. Según algunos autores, tal proceso se explica por: “... el aumento decisivo de las funciones del Estado y la difusión del sistema educacional, que corrieron paralelos a la urbanización y a la industrialización dotándolas de un perfil característico. Las influencias del proceso de capitalización determinaron en efecto que el avance industrialista hubiera de producirse en estrecha dependencia de un incremento de la intervención estatal; el predominio político que habían alcanzado los sectores medios, y su compromiso con la industrialización,⁴⁷ hicieron de esta vía el camino predominante de desarrollo.”

De esta manera, y a modo de síntesis, para que este Estado-empresario lograra llevar a cabo sus propósitos desarrollistas, necesitó ser también Estado-empleador y, de paso, Estado-docente, pues la única forma de cubrir la demanda de personal calificado

⁴⁴ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia Contemporánea de Chile Vol.I...* Óp. Cit., pág. 54.

⁴⁵ Joseph E. Stiglitz, *El malestar en la globalización*, Madrid, Taurus, 2002, pág. 39.

⁴⁶ Citado en Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia... Volumen III...* Óp.cit., pág. 79.

⁴⁷ Javier Martínez, Eduardo Muñoz, Eugenio Tironi y Eduardo Valenzuela, “Notas preliminares para un estudio de las clases medias en la sociedad chilena actual”, 1982, págs. 6-7. Recurso electrónico en: www.salvador-allende.cl/Biblioteca/Sur/sur_13.pdf

que pudiera ocupar los cargos que se requerían, era capacitando a parte de la población nacional. Pero por otra parte, para que este impulso industrial tuviera sentido, era fundamental ampliar el mercado de consumo interno y la única forma de lograrlo era aumentando los ingresos de la población para que aumentara también la demanda. En ese sentido, el Estado debió ser también un Estado-benefactor, pues debía entregar la mayor cantidad de beneficios posibles para que su población gastara en los bienes de consumo que se estaban produciendo.

En ese sentido, el acceso a una educación técnico-profesional fue transformando a los sectores medios en empleados fiscales (profesores de Estado, burócratas, trabajadores especializados para las diversas empresas estatales, etc.), pequeños comerciantes y profesionales de todos los rubros (médicos, arquitectos, ingenieros, etc.), pero de paso, los hizo participantes de gran parte de las decisiones políticas que se llevaron a cabo en el período: *“La influencia de la numerosa clase media chilena en la vida cultural y política de Chile ha sido decisiva. Prácticamente toda la historia del país desde los años veinte en adelante puede leerse como una sucesión de disputas por su más efectiva representación política.”*⁴⁸

Desde mediados de los treinta en adelante, los grupos medios se vieron bastante bien representados por el proyecto del Frente Popular, y aunque no tuvieron especial cercanía con los proyectos obreristas de socialistas y comunistas, la unión logró sobrevivir a tres elecciones presidenciales. Lo anterior se explica en parte porque: *“La vinculación temporal de las clases medias con sectores obreros urbanos se mantuvo mientras gravitaron los factores condicionantes que movilizaron a ambas clases siguiendo líneas convergentes.”*⁴⁹

Posteriormente, fue la Democracia Cristiana la que comenzó a representar de mejor manera los intereses de las clases medias, y aunque el proyecto contaba con diversas medidas destinadas a la “promoción popular” de varios sectores que venían integrándose recientemente al espectro político (sobre todo campesinos y mujeres), las grandes líneas ideológicas del proyecto y, sobre todo, su puesta en práctica, tenían más relación con los intereses reformistas de las clases medias que con las medidas revolucionarias propiciadas por los partidos de izquierda.

Respecto de los sectores populares, si bien su presencia masiva en las ciudades es anterior a 1930, a partir de esta fecha aumentaron en cantidades nunca antes experimentadas. Esto se explica en que el fenómeno migratorio: *“... alcanzó su máximo nivel entre 1930 y 1950, época en que Santiago presentaba “las más altas tasas de urbanización de la historia moderna”, provocada por una población proveniente de todas las regiones del país. (...). Este proceso, que ha ido decreciendo a partir de la década de 1960, hizo más grave la situación de la vivienda popular que ya en la década de 1940 y por su precario estado, acaparaba la preocupación oficial. Los conventillos comenzaron a rivalizar con las poblaciones de viviendas construidas con desechos, latas viejas y otros materiales, improvisadas habitaciones que, por el breve tiempo que demoraba su formación, recibieron el nombre de “callampas”*⁵⁰

La causa que explica la intensificación del proceso migratorio, tiene que ver, inicialmente, con el gran número de desempleados que dejó la gran crisis del 29 (300.000

⁴⁸ Javier Martínez, Eduardo Muñoz..., *Óp.cit.*, pág. 7.

⁴⁹ Jorge Graciarena, *Poder y clases sociales en el desarrollo de América Latina*, Buenos Aires, Paidós, 1967, págs. 167-168.

⁵⁰ Armando de Ramón, *Santiago de Chile, historia de una sociedad urbana*, Santiago, Catalonia, 2007, pág. 241.

según algunos autores⁵¹, de los cuales 60.000 fueron mineros salitreros⁵²). Éstos, debido a la paralización de las faenas mineras y agrícolas ocasionada por la crisis, no tuvieron más opción que dirigirse hacia los principales centros urbanos de la zona central. Sin embargo, estos tampoco dieron abasto, empeorando aun más la situación de las poblaciones.

Pero a medida que la nueva estrategia económica fue rindiendo frutos, el Estado comenzó a requerir nuevamente de mano de obra que se empleara en las nuevas industrias creadas, situación que sumada a la oferta de servicios básicos ofrecidos (que también implicaron demanda de trabajadores), dieron como resultado que el número de migrantes siguiera aumentando exponencialmente.

En este contexto, desde mediados del siglo XX ya no son sólo campesinos y mineros quienes migran a la ciudad, también lo hacen de forma cada vez más masiva grupos mapuches que tras la conquista de la Región de la Araucanía, inician un proceso que progresivamente va transformando a gran parte de su población en pobres urbanos: *“Desde mediados del siglo XX, la sociedad mapuche experimentó tres procesos comunes al mundo campesino chileno: empobrecimiento, proletarización y migración.(...) En primer término, un empobrecimiento generalizado producto de una agricultura de subsistencia y de un ineficiente sistema de producción de minifundio. Segundo, un proceso de proletarización expresado en la importancia creciente del trabajo asalariado para la mantención de la reproducción de la unidad campesina, no tan solo en centros urbanos sino también en actividades asalariadas en el agro. El tercer proceso es la emigración, especialmente de la población joven y de mujeres hacia centros urbanos.”*⁵³

Así, a mediados de los sesenta la situación de la vivienda popular era tal, que una serie de teóricos comenzaron a estudiar el fenómeno de marginalidad urbana en pos de soluciones factibles. Entre sus características resaltaban: *“... el estado complejo en que se encontraban ciertas familias, personas o grupos de personas, que los mantenía al margen del mercado de bienes y servicios. Debido a esto, tenían que recurrir a las actividades informales donde percibían ingresos inestables y, generalmente, muy bajos. La marginalidad también se caracterizaba porque ocasionaba una total ausencia de participación en las redes de decisiones sociales.”*⁵⁴

Pero así como estos grupos vivían en una situación de completa marginación social y económica, hubo otros sectores del mundo popular que a raíz de todas estas transformaciones se vieron muy favorecidos. Me refiero principalmente al proletariado urbano, que: *“... experimentó un aumento cuantitativo notable. Según la Dirección General de Estadísticas e Industrias, este pasó de 84.991 en 1926, a 287.872 en 1940, y a 389.700 en 1949. Estos sectores gozaron de una situación privilegiada respecto al mundo popular ocupado en actividades informales. De hecho, pudieron acceder a mayores grados de seguridad social, fuera de contar con una activa participación política a través de las organizaciones y los sindicatos obreros. En efecto, las políticas estatales institucionales*

⁵¹ Armando de Ramón, *Óp.cit.*, pág. 214.

⁵² Ver en: Armando de Ramón, *Óp. Cit.*, pág. 214.

⁵³ Walter Imilan y Valentina Álvarez, *El pan mapuche: un acercamiento a la migración mapuche en la ciudad de Santiago*, Valdivia, Revista Austral de Ciencias Sociales 14, 2008, pág. 26. En: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/racs/n14/art02.pdf>

⁵⁴ Armando de Ramón, *Óp. Cit.*, pág. 244.

*privilegiaron fundamentalmente a las agrupaciones y a los gremios de trabajadores, los cuales obtuvieron importantes beneficios en materia social.”*⁵⁵

Este proceso del despertar del mundo obrero organizado fue completamente ascendente; los sindicatos y agrupaciones obreras adquirirían cada vez más poder y respaldo dentro la sociedad y desde principios de 1960, hubo diversos estudiosos que, impulsados por la CEPAL, comenzaron a plantear la necesidad de producir reformas estructurales que tomaran en cuenta la situación de dichos sectores.

Es ese el escenario en que, sumado a lo que se vivía a nivel internacional, comienzan a materializarse intentos reales por poner en práctica regímenes de tendencia marxista o, al menos, ansiosos de implementar reformas importantes a todo nivel de la sociedad. El proyecto demócratacristiano, aunque de tendencia reformista y anti-marxista, llevó a cabo modificaciones bastante profundas en la sociedad, tales como la reforma agraria (que entre 1965 y 1970 expropiaron 1.134 predios, que implicaron un total de 3.000.000 de hectáreas⁵⁶), la nacionalización del cobre (en 1965 un 85% de la producción de cobre se encontraba en manos de dos compañías estadounidenses: la Kennecott y la Anaconda⁵⁷), la reforma universitaria, la creación de organizaciones de base (juntas de vecinos, centros de madres, etc.), etc., todas en pos de la promoción de los sectores marginados de la sociedad.

Pero en el siguiente período presidencia, el de la Unidad Popular, todos los procesos que se iniciaron durante la anterior administración, se aceleraron enormemente; *“Así, a un año de iniciado el gobierno de la Unidad Popular, el Estado controlaba 62 industrias y tenía bajo su administración 39 empresas requisadas.”*⁵⁸ Evidentemente esto causó un gran temor entre algunos sectores de la población que veían amenazada sus propiedades, pero además implicó que el gobierno de los Estados Unidos comenzara a aplicar una serie de medidas destinadas a boicotear el comercio exterior chileno, y a dificultar cualquier aspiración a crédito que tuviera el Estado.

A pesar de todo, las medidas se continuaron llevando a cabo⁵⁹; la reforma agraria avanzó a una gran velocidad (sólo en 1971 se expropiaron 1.378 predios) y la “chilenización del cobre”, se transformó en nacionalización, dándole un carácter cada vez más acelerado (situación que por lo demás tensionó aún más las relaciones con el Gobierno norteamericano).

Respecto de los trabajadores, éstos fueron fortaleciendo cada vez más sus agrupaciones y creando nuevas instancias destinadas a aumentar el *poder popular*⁶⁰, tales como los “cordones industriales” y los “comandos comunales”. Pero además aparecieron

⁵⁵ Sofia Correa, Consuelo Figueroa, Alfredo Jocelyn-Holt, Claudio Rolle, Manuel Vicuña, *Historia del siglo XX chileno: balance paradójico*, Santiago, Editorial Sudamericana, 2001, pág. 162.

⁵⁶ Ver en: Sofia Correa, Consuelo Figueroa.... *Óp. Cit.*, pág. 249.

⁵⁷ Ver en: Sofia Correa, Consuelo Figueroa.... *Óp. Cit.*, pág. 247.

⁵⁸ Sofia Correa, Consuelo Figueroa.... *Óp. Cit.*, pág. 266.

⁵⁹ Con bastante éxito, a juzgar por las cifras de 1971 respecto del crecimiento del P.I.B, la disminución de la inflación y la cesantía, y el aumento de los sueldos del sector público y privado.

⁶⁰ “...el adiestramiento de las masas populares en el ejercicio del poder...” en: Sofia Correa, Consuelo Figueroa.... *Óp. Cit.*, pág. 271.

numerosos sindicatos nuevos y muchos de los existentes radicalizaron sus posturas y propuestas.

Durante los dos siguientes años la situación se fue tornando cada vez más crítica; la inflación aumentó enormemente (600% anual en 1973⁶¹), las divisiones al interior del país se hacían cada vez más difíciles de conciliar y las presiones de grupos, tanto internos (de todos los sectores sociales y políticos) como externos (en pleno contexto de Guerra Fría), comenzaron a hacer del país un territorio muy difícil de gobernar.

Teniendo claro el panorama socioeconómico general del período, cabe preguntarnos sobre el proceso vivido por las mujeres durante estos mismos años, para luego estar en condiciones de adentrarnos específicamente en el rubro de las trabajadoras de casa particular.

Comenzaré mencionando algunas conquistas alcanzadas por las mujeres a partir de la década de 1930, pues por aquella época se funda el Movimiento pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH), que dio impulso a muchas de las causas del feminismo chileno, entre las que asomaron con fuerza la lucha por la igualdad de derechos entre los sexos, y la conquista del derecho a sufragio. Respecto de éste, para el año 1935, las mujeres votan por primera vez en los comicios municipales, lo que será el primer acercamiento hacia el pleno reconocimiento de sus derechos políticos. Las acciones del MEMCH habrían sido:

“... decisivas para lograr finalmente en 1947 el derecho a voto para la mujer.”⁶²

En la misma línea, cabe resaltar que durante la década del 50', aparecen las primeras mujeres electas en el Parlamento y que durante el gobierno de Gabriel González Videla (1946 - 1952), se da “... el primer nombramiento de una ministra de gobierno, a la vez que la designación de mujeres embajadoras, hecho éste tanto más importante cuanto se les asignaron destinaciones diplomáticas de importancia, por ejemplo, ante las Naciones Unidas.”⁶³

En relación a la legislación laboral, ya a partir de la elaboración del Código del Trabajo, comienzan a darse algunas mejoras significativas para las mujeres, que si bien no terminaron con problemáticas fundamentales para su correcto desempeño laboral, al menos dan cuenta de un interés por mejorar la situación: “*La promulgación del Código del Trabajo en 1931, fue de gran importancia para la búsqueda de soluciones tendientes a resolver los problemas vinculados al trabajo femenino, considerando leyes que apuntaron a proteger la condición de la madre trabajadora.*”⁶⁴

Respecto de la relación entre educación universitaria e incorporación de la mujer al mundo laboral, a partir del segundo tercio del siglo XX se produce un gran incremento de ambas categorías, básicamente porque están estrechamente relacionadas: “(…) en esta etapa tiene lugar un marcado cambio en la composición de la fuerza laboral femenina,

⁶¹ En: Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia contemporánea...Vol. III...Óp.cit.*, pág. 50.

⁶² *Ídem.*

⁶³ Sofía Correa, Consuelo Figueroa.... *Óp. Cit.*, pág. 167

⁶⁴ Pamela Aróstica, *Los sindicatos de trabajadoras de casa particular: 1930 – 1960*, Tesis de Licenciatura para optar al grado de Licenciado en Historia, 1996, pág. 51.

*incorporando mujeres de clase media y alta que pudieron haber tardado en su ingreso a la fuerza laboral hasta que se abrieron trabajos de acuerdo con su posición social.”*⁶⁵

Lo interesante es que mientras los hombres cursaban estudios de ingeniería, medicina, arquitectura, etc., las mujeres tendieron a dedicarse, principalmente, a dos tipos de ocupaciones: las ligadas a la creciente burocracia estatal (secretarias, oficinistas, etc.) y las carreras claramente reproductivas del rol femenino, como las “(...) pedagógicas o vinculadas al área salud y a actividades relativas al bienestar social. De las 8.377 mujeres que entre 1910 y 1950 recibieron su título de la Universidad de Chile, más del 93% correspondía a carreras de esa orientación. Las profesoras de Estado, que representaban un 38.77% de las mujeres tituladas en ese plantel de estudios, eran seguidas a distancia por las asistentes sociales, con un 19.92%, y, en orden porcentualmente decreciente, por odontólogas, enfermeras, farmacéuticas y médicas.”⁶⁶

Pero además, desde mediados del siglo XX, se masificaron una serie de ocupaciones femeninas que fueron retribuidas con ingresos bastante más elevados que los que podían ser percibidos por las mujeres de los sectores populares, pero que no necesariamente eran el resultado de haber cursado estudios universitarios. Lo anterior se puede ver a reflejado en el periodo que va desde 1930 a 1960, en que hubo un aumento progresivo del número de sindicatos de trabajadoras de diversas ramas: durante la década de 1930 nacen el Sindicato de Modistas y Sombrereras, el de Empleadas de Casas Comerciales y de Tiendas y el Sindicato de Peluqueras, y en la década siguiente, se conforma un gran conglomerado de empleadas llamada Organización Social de Oficinistas.⁶⁷

En síntesis, podríamos decir que a partir de los años 30 en adelante, las mujeres, principalmente de clases media y alta, comienzan a participar en una serie de circuitos que le van abriendo cada vez más las puertas del mundo público; en éste, ya pueden elegir a sus representantes políticos, luchar por sus derechos como mujer y/o mujer trabajadora, pueden escoger una profesión y un trabajo mejor remunerado y valorado socialmente.

Pero por otra parte, el hecho de que la mujer se eduque, trabaje y amplíe sus horizontes personales, implica que necesariamente que comenzará a ausentarse cada vez más tiempo del espacio doméstico. Sin embargo, esto no significa que las actividades que tradicionalmente han desarrollado las mujeres en el hogar vayan a ser ahora realizadas por el resto de los integrantes de la familia. En ese sentido cabe preguntarse ¿De qué manera la mujer profesional de clase media logró compatibilizar sus labores de dueña de casa con las de trabajadora fuera del hogar?

Si bien no fue la única forma de hacer frente a dicha problemática, el servicio doméstico asomó como una de las principales posibilidades. Examinemos qué sucedió con esta ocupación en el período en cuestión.

Las trabajadoras de casa particular en el período.

A raíz de la crisis del 29^o, numerosas familias de clase alta, que anteriormente tuvieron un personal de servicio bastante numeroso, se vieron en la necesidad de reducirlo: “*Quienes empleaban de siete a diez domésticas en el siglo XIX comenzaron a emplear de una a*

⁶⁵ Elizabeth Kuznesof, *Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492 - 1980)*, pág. 35. En M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

⁶⁶ Sofia Correa, Consuelo Figueroa... *Óp. Cit.*, pág. 167

⁶⁷ Ver en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, págs. 71-72.

*tres y en algunos casos ninguna. Dado que la labor domestica no genera un producto (...) ésta tiene una curva de demanda altamente elástica, y la caída económica en los años 1930 sin duda convenció a muchas familias de que el servicio era un lujo del cual podían prescindir.*⁶⁸

Sin embargo dicho proceso fue paulatino, y fue común durante toda la década del 30 que en una misma casa trabajaran más de dos empleadas dedicadas a distintas labores, sumadas, en casos, a un jardinero. Y en concordancia con lo que se daba en el período anterior, se dieron numerosos casos en que las patronas preferían contratar a madres con hijos, hijas o maridos. Lo anterior puede verse en los avisos clasificados del diario El Mercurio, en que son numerosos los anuncios como: “Necesítase empleada con hija 12-14 años...” (abril del 31’); “Necesítase matrimonio con recomendaciones...” (diciembre del 31’); “Cocinera competente con hija para ayudar quehaceres, necesito...” (enero del 32’); “Necesito cocinera y empleada piezas: prefiero madre hija...” (enero del 32’); “Ofrecese buena cocinera con hija de 12 años...” (marzo del 33’); “Cocinera y niño para mandados necesito...” (marzo del 35’).⁶⁹

Posteriormente, a partir de la década de 1940, la economía se reactiva, el Estado crece en tamaño y funciones, y se comienzan a aplicar paulatinamente legislaciones cada vez más específicas para el tema laboral (cuya máxima expresión fue el Código del Trabajo). Como veíamos, esta legislación aportó mucho al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, pero para el caso femenino, debido a los seguros maternales, el prenatal, las guarderías, etc., provocó un efecto inverso; era más caro contratar a una mujer que a un hombre y, por ende, descendió el número de mujeres empleadas en labores de producción y servicios.

Una salida laboral concreta a la que pudieron aspirar la mayoría de las mujeres del mundo popular fue el trabajo doméstico, pues independiente de que estuviera bastante subvalorado social y económicamente, y que implicara una pérdida de libertad importante (sobre todo en el caso de trabajar puertas adentro, que fue la tendencia en aquella época), era una de las pocas salidas viables, considerando las demás ofertas laborales⁷⁰ y la escasa escolaridad que detentaban: “[s]i se indaga en los conocimientos intelectuales que recuerdan las empleadas que cursaron más de 5 años de estudio en Escuelas Primarias se ve que escasamente solo saben leer y escribir. (...) los ramos útiles y prácticos se dejan en lugar secundario.”⁷¹

Entre 1960 y 1974, el número absoluto de empleadas de casa particular desciende, básicamente porque fue un momento relativamente productivo para la industria nacional, aumentó el ingreso per cápita y descendió el desempleo.

Si lo analizamos a través de cifras vemos que “En el período 1960 a 1970, el volumen de de empleo en servicio domestico se redujo en 9,8%, y el contingente de mujeres de 15 a 19 años en 1960 era de 48.387, en tanto que 10 años más tarde, el grupo de trabajadoras entre 25 y 29 era solo de 22.017 mujeres; aparentemente 55,0% de ellas se habrían retirado de la

⁶⁸ Elizabeth Kuznesof, *Op.cit.*,pág. 35.

⁶⁹ Ver Anexo nº1.

⁷⁰ Por aquel entonces podían principalmente aspirar a trabajar como temporeras, prostitutas u obreras industriales. Esta última categoría se encontraba en franca decadencia, según recién expresado.

⁷¹ Juana Concha, *La empleada de casa particular y sus problemas*, Santiago, 1940, pág. 22.

profesión.”⁷² A mi juicio esto tiene que ver con dos posibles explicaciones: primero, que al ser un buen momento para la economía, las mujeres tienen menos necesidad de conseguir un empleo complementario al ingreso masculino; o segundo, que al estar las industrias en crecimiento, absorbieron un contingente importante de mano de obra que anteriormente se empleó en casa particular.

Sin embargo, a pesar de la disminución ocurrida en aquella década, hay fuentes que aunque no especifican la procedencia de sus datos, afirman que para el año 71’ había “(...) más de 400.000 empleadas en Chile, de las cuales, cerca de 200.000 se encuentran en Santiago, constituyendo un 9,6% de la población urbana en la provincia: es decir, de cada cinco mujeres mayores de 18 años, una ejerce como empleada de casa particular.”⁷³

Un último elemento que me interesa dejar enunciado (pues se profundizará en el siguiente capítulo), es que a partir de la década del 60’ las trabajadoras de casa particular han comenzado a ocuparse cada vez más *puertas afuera*. Así, ya en 1972 aproximadamente una de cada cinco mujeres (20,7%⁷⁴) de las trabajadoras ejercían dicha modalidad, lo que 15 años antes habría sido impensable.

b) Legislación.

Siguiendo con la iniciativa de la ya citada Ley 4.053, se intentó crear un cuerpo legal que fuera más específico que el Código Civil en materia laboral, y que brindara mayor protección al trabajador. Así, bajo estos nuevos principios laborales, tanto trabajadores como empleadores sabrían a qué atenerse a la hora de iniciar, definir, reglamentar o terminar vínculos de trabajo. Dicho intento se materializó en 1931 con la promulgación del Código del Trabajo, cuerpo legal que si bien con algunas modificaciones, sigue vigente hasta nuestros días.

En este punto, cabe tener presente lo dispuesto en el art. 4 del Código Civil, en relación a que “[l]as disposiciones contenidas en los Códigos de Comercio, de Minería, del Ejército y Armada, y demás especiales, se aplicarán con preferencia a las de este Código”. Por lo tanto, en virtud de la especialidad de la normativa del Código del Trabajo en cuanto al trabajo de los empleados domésticos, deberá entenderse la *derogación orgánica*⁷⁵ del Código Civil en lo referente al arrendamiento de servicios de criados. El hecho de que entre los Códigos mencionados expresamente en el art. 4 del Código Civil no se encuentre el Código del Trabajo, atiende solamente a razones temporales, toda vez, que en 1857 la dictación de un cuerpo normativo especial que regulara las relaciones laborales brindando mayor protección a los trabajadores resultaba, todavía, impensable.

EL Código del Trabajo originario dedicó inicialmente el párrafo VII de su Libro I, Título II, al tema “De los empleados domésticos”, apartado que constaba de catorce

⁷² Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile: no es un trabajo como los otros*, pág. 270. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

⁷³ Artículo, *La desconocida de todos los días*, Santiago, El Mercurio, Revista del Domingo, 1971, pág. 8.

⁷⁴ Ver en: *¡Cómo cambiaron las nanas!*, Santiago, El Mercurio, 6 de septiembre de 2003, Recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2520df3-3d8e-4001-a533-94380743425a}>

⁷⁵ Derogación orgánica aquella que se produce cuando una ley regula íntegramente una materia, que ya había sido normada por una o más leyes precedentes, aun cuando no existan incompatibilidades entre ellas.

artículos (del 61 al 74) que versaban sobre los principales asuntos relativos al trabajo doméstico, tales como: definición, características del contrato, establecimiento de la jornada de trabajo, descansos, remuneraciones y situaciones especiales como qué hacer en caso de muerte del empleador, enfermedad de las partes, etc. Todos estos temas serán revisados posteriormente.

Cabe resaltar que no todos los aspectos del contrato de empleadas domésticas estaban presentes en esta parte del Código, pues, como especificaba el artículo 62, algunas situaciones podían regirse por artículos que tocaban temas relacionados a los obreros en general (formalidad del contrato, gastos de traslado, igualdad de salario por sexo, asignación familiar, imposiciones, edades de trabajo, etc.): *“El trabajo de los empleados de casas particulares se regirá exclusivamente por este párrafo y por los artículos 4, 14, 15, 35, 39, 40, 42 y 46 de este texto, en lo que sean compatibles con las labores domésticas y con las disposiciones de este párrafo”*⁷⁶

Por último, y antes de adentrarnos en el análisis más detallado de la legislación de la última etapa, haremos una breve revisión de las modificaciones que ha sufrido este texto entre 1931 y 1994, año en que se fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo que actualmente rige.

Muchas de las modificaciones de las que ha sido objeto el Código en comento, han sido motivadas por conflictos suscitados en aplicación del artículo 62 del Código del Trabajo, ya que la regulación referente a los obreros en general, ha sido modificada con el paso del tiempo. De todas formas, en lo referente al trabajo doméstico en particular, ha habido algunas modificaciones, pero que apuntan principalmente al cambio de nombre de la ocupación y aspectos generales de la jornada laboral y el descanso.

Respecto del nombre legal de la ocupación que nos interesa, ésta tuvo dos denominaciones desde la promulgación del Código del Trabajo hasta 1973. La primera es la que citamos con anterioridad, y que da nombre al párrafo VII del Libro I, Título II, que es la de “empleados domésticos”. En noviembre de 1972 dicho nombre fue reemplazado, por el de “empleados de casas particulares”.

Respecto de la jornada laboral, el Código del Trabajo, en su artículo 61, inciso final declaraba: *“El trabajo de los empleadas domésticas no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto de 9 hrs.”*⁷⁷

Respecto a la legislación vigente a la fecha de 1933 se han cambiado, principalmente, dos elementos.⁷⁸ Actualmente el Código distingue entre jornada laboral de trabajadores puertas adentro y puertas afuera, que para el caso de las trabajadoras puertas afuera, las horas de descanso aumentaron de 9 a 12. De éstas, 9 están destinadas a descanso entre el fin y el inicio de jornada, y 3 pueden distribuirse a lo largo de la jornada de trabajo, incluyéndose el tiempo ocupado en alimentación.

Llama la atención que la ambigüedad de frases como “la naturaleza de su labor” o “debido tener *normalmente* un descanso...” siguen sin precisarse hasta la fecha, pues

⁷⁶ Para cita del artículo 62 ver en: Juana Concha, *La empleada doméstica y sus problemas*, Santiago de Chile, 1940. Pág. 5. Y para revisar los artículos citados en éste, ver en: págs. 7-9 de la misma obra.

⁷⁷ Juana Concha, *Óp. cit.*, Santiago de Chile, 1940. Pág. 5.

⁷⁸ No fue posible averiguar qué año cambió este artículo, pero según la información revisada, se puede afirmar que fue al menos con posterioridad a 1971.

ambas, de ser leídas bajo una óptica poco preocupada del bienestar de las trabajadoras, pueden dar pie a situaciones abusivas en contra de éstas.

Por último, respecto de los períodos de descanso, el artículo 333 del mismo cuerpo normativo declaraba que “Los empleados domésticos tendrán derecho a un día de descanso cada mes.”, situación que en la actualidad ha variado por motivos parecidos a los del caso anteriormente citado; por una parte se hace una distinción entre descanso para trabajadoras puertas adentro y puertas afuera, y por otra, se aumentó la frecuencia al pasar de un día mensual de descanso a uno semanal. Además este día semanal puede ser fraccionado en dos medios días si el trabajado así lo prefiere.

De todas formas, si bien el Código del Trabajo debe ser visto como un gran paso dado por los trabajadores hacia la conquista de derechos laborales básicos y de una protección efectiva frente a los empleadores, su promulgación estuvo lejos de provocar un efecto inmediato y efectivo en la mentalidad y formas de vida cotidiana de la sociedad chilena de la época.

En esa lógica se explica la siguiente cita, que corresponde a una sentencia promulgada por la Corte Suprema el 1° de agosto de 1934: *“Es inverosímil aceptar que la demandante se considere empleada doméstica de la demandada, cuando ha dejado transcurrir 16 años aceptando pacientemente que esta no le cancelara sus salarios, apareciendo por consiguiente de manifiesto que en tal caso no hubo contrato de trabajo, sino el ejercicio de parte de la demandada de un sentimiento humanitario al tomar a su cargo a una persona y prodigarle, como lo reconoce la propia demandante, atención de verdadera madre.”*⁷⁹

Como vemos, para el caso citado (y con seguridad hubo muchos otros), tenemos no sólo irregularidades en términos de contrato y remuneraciones, sino que, además, se está tomando por inverosímil la palabra de la empleada doméstica y avalando la palabra de la empleadora para, de esta forma, dictar una sentencia a favor de la última.

c) Labores desempeñadas.

En este apartado se intenta describir, a grandes rasgos, en qué consistía el trabajo doméstico durante aquella época, pero desde una perspectiva cotidiana, es decir, qué labores concretas realizaban las empleadas a diario.

Habría que comenzar diciendo que durante gran parte de la década de 1930, muchas de las actividades realizadas por las empleadas corresponden a lo que tradicionalmente se había entendido por servicio doméstico desde finales del siglo XIX y principios del XX. Esto lo vemos principalmente a partir de los avisos clasificados del diario El Mercurio⁸⁰, que si bien no eran la única forma de contactar empleadas, sí parecían ser una vía bastante efectiva y utilizada (a juzgar por la cantidad de avisos que aparecen diariamente, y por el hecho de que existía una sección especial destinada a “Servicios para familias”).

Por una parte, como decíamos más arriba, hay ciertos anuncios que dan cuenta de la preferencia, por parte de los patrones, de que en su casa trabajen madres con sus hijas o hijos, o matrimonios (esto último se mantiene, aunque cada vez en menor proporción, hasta la década de los 60'). Pero además se demuestra que en numerosas ocasiones se contaba con un personal de servicio superior a una o dos personas desempeñándose en labores

⁷⁹ Alexis Jiménez y Juan Antonio Parodi, [La mujer y el contrato de trabajador de casa particular una visión actual](#) ... 2004, Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile, pág. 64.

⁸⁰ Ver Anexo nº 1.

diferentes al interior del hogar, como demuestra este anuncio tipo: *“Niñera y cocinera serias, necesito...”* (diciembre del 31’)

Pero además, durante esta primera década aún aparecen avisos de ocupaciones que fueron más comunes anteriormente y que paulatinamente irán desapareciendo (al menos de los avisos clasificados del diario): *“Ama de leche necesito...”* (junio del 30’); *“Ama de leche necesitase pronto...”* (diciembre del 31’); o el anuncio de una agencia de empleos de diciembre del 31’: *“Pídanos amas de leche o cocineras, lavanderas, niñeras, jardineros, mozos, servidumbre únicamente recomendada!!...”*; *“Casa honorable necesita ama llaves, todo servicio...”* (enero del 32’), etc.

A partir de la década siguiente el servicio doméstico parece restringirse a algunas actividades determinadas, como queda demostrado en el estudio llamado: *“La empleada de casa particular y sus problemas”*, de 1940. En éste la autora hace una distinción entre los cuatro tipos de empleadas más comunes por aquella época y luego los describe.

La primera categoría son las *niñeras*, que tienen a su cargo el cuidado y la crianza de los niños, situación que la autora considera como un *grave problema* para ambas partes: *“De la empleada que ignora absolutamente la ciencia necesaria para el perfecto desarrollo integral del niño y de parte de los patrones que no reparando en esto, arriesgan el cuidado de un pequeñuelo, entregándolos a manos no conocidas. Parece que los padres ignoran el valor que entregan y la empleada con más razón aun ignora el valor que recibe.”*⁸¹

La segunda corresponde a la *niña de mano* que *“Es la persona a cargo del aseo y orden de una casa.”* Dentro de esta categoría existiría una subdivisión dada por el lugar físico de trabajo: el comedor y las piezas, aunque por lo general *“(…) esta sola empleada es la encargada de los dos servicios”*⁸².

En tercer lugar están las *cocineras* que, evidentemente serían quienes preparan los alimentos, y por último asoman las *empleadas todo servicio*, que realizarían todas las labores mencionadas anteriormente por lo que *“(…) tiene la labor más pesada, por cuanto que su labor es intensa y continua.”*⁸³

A juzgar por lo que demuestran los avisos clasificados de Agencias de empleo⁸⁴, durante las décadas siguientes las ocupaciones más requeridas por los patrones, y por ende, las más ofrecidas por dichas agencias, parecen no cambiar sustancialmente:

“Condrillon ofrece personal competente, cocineras, niñeras, todo servicios, matrimonio para costa o campo, personal capacitado para puesto de confianza. Condell 780.”(10 de diciembre de 1951)

“Santa Elena’ ofrece: niñeras, cocineras, matrimonios, mozos, garzones, choferes y empleadas para todo servicio y departamentos: muy bien recomendados. Agustinas 619.” (1 de febrero de 1955)

“Necesitanse niñas serias, responsables, buena presencia para cocinar o todo servicio, buen sueldo, buen trato, facilidades para estudiar, presentarse con recomendaciones, colegio Providencia 1660, Fono 494136.” (3 de julio de 1967)

⁸¹ Juana Concha, *Óp. Cit.*, pág. 12.

⁸² Juana Concha, *Óp. Cit.*, pág. 13.

⁸³ Juana Concha, *Óp. Cit.*, pág. 12.

⁸⁴ Ver Anexo nº 1.

“Serviuempleo’ 717399 Compañía 1754 ofrece: empleadas mozos, suplentas, cocineras lavanderas, niñeras, etcétera. Atención domingos.” (10 de agosto de 1969)

Como vemos, la presencia de cocineras, niñeras y todo servicio parecen ser una constante en aquel mercado laboral, pero además asoman ofertas para empleos domésticos destinados a varones como mozos, garzones o choferes, algunos otros elementos ligados a la época del año (para costa o campo, considerando que se aproxima el verano) o a los principales requerimientos hechos por sus clientes (niñas serias, responsables, recomendaciones, etc.). Y si revisamos los avisos de particulares (no de agencias), damos con algunas otras variantes del empleo que aparecían en algunos casos, tales como: “ama de casa”, “niña para los mandados”, “lavandera”, “aplanchadora”, “institutriz”, “suplente” (para determinadas labores o períodos), “segunda maestra de cocina”, “costurera”, “que sepa postres”, “regente para casa de campo”, “baby sister”, “dueña de casa” etc.⁸⁵

Por último, debemos mencionar que durante la segunda mitad de la década de los 50’, comienzan a llegar los primeros electrodomésticos al país, lo que sumado al hecho de que bajo el gobierno de Frei Montalva se puso en marcha una industria nacional de “línea blanca”, dan como resultado que dichos productos fueran cada vez más accesibles a las posibilidades económicas de los chilenos. El caso de la lavadora es un ejemplo representativo, pues quienes contaron con una (que evidentemente fueron los sectores altos en un primer momento), estuvieron en condiciones de ahorrarse el tiempo que gastaban en refregar y lavar a manos todas las prendas de uso diario de los integrantes del hogar. De esta forma, las labores domésticas realizadas a partir de aquella época, comenzaron progresivamente a alivianarse y facilitarse, lo que contrario a lo que podría pensarse, no significó menos trabajo para las empleadas, sino que ahora contaban con más tiempo para realizar las otras labores que les eran encomendadas.

d) Organizaciones y agrupaciones.

La historia del movimiento de trabajadoras de casa particular, como veíamos, da su primer paso en medio de la agitación vivida por los trabajadores en el contexto de la “cuestión social”. Pero sus siguientes pasos serán dados a raíz de una serie de situaciones que describiremos a continuación.

Una primera aproximación tiene que ver con que la Iglesia Católica, justamente frente al hecho de que ideologías de tendencia anarquista y marxista fueron ganando terreno entre los grupos de trabajadores, se vio en la necesidad de replantear su rol en la sociedad para hacer frente a dichas ideologías. En esa línea, aparecen una serie de sacerdotes y grupos religiosos (como la Juventud Obrera Católica, JOC) que aun estando lejos de adscribir con tendencias izquierdistas, tuvieron un acercamiento al mundo popular desde la mirada cristiana.

Lo anterior, sumado al hecho de que muchas de las empleadas, al venir del campo, acarreaban una religiosidad campesina tradicionalista, dio como resultado que en 1947 un grupo de señoras de la Acción Católica impulsara la creación del Segundo Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, que a diferencia del primero tenía una orientación católica y era sólo para mujeres.

Bajo esta organización se habilitaron diversos centros parroquiales *“(…) para aquellas jóvenes provincianas que no tenían preparación para su trabajo y se encontraban solas,*

⁸⁵ *Ídem.*

*lejos de sus familias.”*⁸⁶ . Dichos centros, además de servir como lugar de reunión para aquellas empleadas que no tenían qué hacer ni dónde ir, sirvió para que reflexionaran sobre temáticas religiosas y aprendieran manualidades.

Con el paso del tiempo, *“Esta acción que en un principio no perseguía más que fines apostólicos, descubrió los serios problemas que día a día debían enfrentar las empleadas”*⁸⁷ , por lo que, si bien se mantuvo una inclinación católica, esta ya no fue la razón de ser del grupo. Así, bajo la asesoría del sacerdote Bernardino Piñera, se inauguraron en 1950 la Federación de Empleadas y el Hogar de la Empleada (adquirida y administrada con dinero de las propias trabajadoras).

Por estos años, a pesar de que se produce un quiebre de relaciones con el Sindicato nº 2⁸⁸, la Federación comienza a tomar fuerza y a sumar a nuevas iniciativas de apoyo a las empleadas, tales como un nuevo sindicato, una Cooperativa de ahorro, la revista *Surge* y el Instituto educacional Luisa Cardijn. De esta forma, se iba constituyendo una obra de carácter integral que buscaba cubrir todas las necesidades de la empleada en la ciudad. En palabras del mismo Bernardino Piñera:

*“... si tenía un apuro de dinero, estaba la Cooperativa para ayudarle; si se cometía algún abuso en el trabajo, estaba el Sindicato para apoyarla; si no podía ir a su casa durante sus vacaciones, podía pasarlas en el refugio del Quisco; si estaba pololeando, podía pasar una tarde en el Hogar, y compartir en un ambiente sano; si estaba atrasada en sus estudios, se le trataba de ayudar para que los completara, o si deseaba perfeccionar su trabajo o seguir algo técnico, se trataban de impartir cursos; si alguna estaba enferma en el Hospital, y llegaba su mamá a verla y no tenía donde quedarse, se podía alojar en el “Hogar de la empleada”...”*⁸⁹

De esta forma, en el año 1964 la Federación de Empleadas adquiere personalidad jurídica y se transforma en la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) que, además de continuar con este proyecto de carácter integral, comienza a coordinar a todos los grupos de empleadas que habían surgido a lo largo del país.

Durante el gobierno de Frei Montalva, y sobre todo en tiempos de Allende, *“... empezaron a entrar niñas que eran luchadoras con un tinte político, lo que fue parte de la etapa.”*, pero según el sacerdote esto no fue positivo para la organización ya que: *“... era muy difícil que la lucha se diera enfrentándose a la patrona sola en la casa (...) si ella exige un salario al patrón y a este no le parece, simplemente la despide y busca a otra; y ¿qué*

⁸⁶ Aida Moreno, *Historia del movimiento de trabajadoras de casa particular en Chile*, pág. 347, en: M. Chaney y M. García Castro, *“Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

⁸⁷ Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *La empleada de casa particular: realidades y perspectivas*, Tesis para optar al grado de asistente social en la Pontificia Universidad Católica, Santiago, 1971, pág. 36.

⁸⁸ Dicho sindicato *“...sigue su camino con muy pocas posibilidades de crecimiento”* y sólo a partir de 1967 éste “empezó a relacionarse con otros gremios de inspiración cristiana (...) y en 1970 se afilia a la CUT para comenzar una nueva etapa de fortalecimiento y de participación activa con otros gremios: marchas de protesta de carácter reivindicativo; elaboración de un proyecto de ley en el que se expresan necesidades reivindicativas del gremio; manifestaciones cuando este fue discutido en la Cámara de Diputados.” en: Aida Moreno, *Óp.cit.*, pág. 347.

⁸⁹ Entrevista a Bernardino Piñera, en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 133.

*puede hacer la empleada?..”*⁹⁰ . En ese sentido las acciones de la Asociación debían apuntar a la auto-valoración de la empleada: *“Yo siempre les decía que la gran fuerza del gremio era la dignidad, más allá del Sindicato (...) teniendo dignidad y conocimiento de sus derechos, no necesariamente tenía que someterse y humillarse.”*⁹¹

Pero a pesar de todo, en tiempos de la Unidad Popular, hubo algunas acciones claramente influenciadas por el contexto ideológico de la época. Por ejemplo, en 1971 se redactó, en conjunto con el Sindicato nº2, una propuesta para modificar algunos aspectos de una ley que se discutía en la Cámara de Diputados respecto de las empleadas de casa particular. En éste ambas directivas plantean lo siguiente:

*“La situación de servidumbre que vive actualmente la empleada de casa particular no debe prolongarse: es necesaria una lucha que implique la liberación de todas las empleadas de casa particular, y para ello los empleados deben con su esfuerzo y lucha organizada con el apoyo del gobierno, lograr su liberación como ser humano y como trabajadores. Y esto por tres razones fundamentales: porque los empleados de casa particular son personas y como tales deben ser libres, acabando servilismo y dependencia; porque el empleado de casa particular es chileno, y en Chile iniciamos un proceso de cambios revolucionarios que tiende a la construcción de una nueva sociedad y de una nueva economía, donde el trabajador y el trabajo tengan dignidad y un rol importante que cumplir; porque estos empleados de casa particular deben dejar de ser hombres y mujeres al servicio de la realización y emancipación de otros hombres y mujeres sin poder realizarse ellos mismos, y deben transformarse en hombres y mujeres motores de cambio desde dentro de las bases mismas de la sociedad.”*⁹²

En función de la misma iniciativa legal, en 1972 la directiva ANECAP, sumada a la del Sindicato nº2 y otros tres sindicatos que se habían formado por aquella época en la ciudad de Santiago, convocaron el Primer Congreso Nacional de dirigentes del gremio. En dicha instancia, empleadas de todo el país discutieron en torno al proyecto de ley ya mencionado y sentaron las bases de lo que posteriormente sería el Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), constituido en enero del siguiente año.

*“Este sindicato logró obtener una oficina en ese edificio, además de vacaciones en las cabañas populares para la trabajadora y su familia a muy bajo costo; un convenio con las empresas de Línea Blanca del Área Social (estufas, refrigeradores y radios) y una sala cuna donde las empleadas pudieran dejar sus hijos durante el día. A su inauguración asistió el presidente de la República, compañero Salvador Allende.”*⁹³

Producto de toda la efervescencia vivida durante los últimos fines de los de los 60´y principios de los 70´, todas las organizaciones trabajaron muy de la mano y aumentaron notablemente el número de sus afiliadas. Así, aunque no explícita la fecha, según Bernardino Piñera, ANECAP contó en algún momento con 6.000 afiliadas que pagaban sus cuotas y otras treinta mil que estaban relacionadas de alguna forma pero que no pagaban

⁹⁰ Entrevista a Bernardino Piñera, en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 130.

⁹¹ Entrevista a Bernardino Piñera, en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 139.

⁹² Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *Óp.cit.*, pág.59.

⁹³ Aida Moreno, *Óp.cit.*, pág.348.

cuotas.⁹⁴ Respecto de SINTRACAP, “... a fines de 1973 tenía un total de 2.500 afiliadas en 17 sindicatos regionales...”⁹⁵

⁹⁴ Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 130.

⁹⁵ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile: no es un trabajo como los otros*, pág. 271. En: En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

CAPITULO III: 1973 – 2010.

a) Contexto general y trabajadoras de casa particular.

La dictadura implicó una serie de cambios muy bruscos a todo nivel de la sociedad. Desde el primer momento se tomaron medidas tendientes a atemorizar a la población disidente y ejercer un control absoluto y sin contrapeso de los demás órganos del Estado.

Así, inmediatamente se declaró estado de sitio y se clausuró el Congreso, al tiempo que todos los partidos políticos que apoyaban el gobierno de la Unidad Popular fueron prohibidos. Los demás partidos entraron en receso y ya en 1977 quedaban también prohibidos. Pero dicha inhibición, para el caso de los grupos adherentes al anterior gobierno, no significó únicamente su cese de actividades, sino también un alto nivel de represión y persecución de sus miembros y adherentes; se calcula durante los dos primeros años de gobierno militar entre 20 y 30 mil personas abandonaron el país, y cerca de 1.500 fueron asesinados: “...entre ellos caídos en enfrentamientos, o bien, personas que después de su detención fueron fusiladas o muertas bajo tortura...”⁹⁶

Paralelo a esto, la burocracia estatal, que venía desarrollándose y ampliándose por casi medio siglo, fue violentamente purgada y reducida, ya fuera por motivos políticos o por la posterior reducción del aparato estatal: “... de los 308.000 empleados públicos que había en funciones al momento del golpe, para 1982 sólo quedaban 130.000.”⁹⁷

Por otra parte, todas las actividades y manifestaciones públicas realizadas por organizaciones sociales de base o grupos intermedios fueron también truncadas. Los sindicatos, que desde el segundo tercio del siglo venían creciendo notoriamente en número e importancia, fueron fuertemente hostigados: “Las elecciones sindicales se suspendieron; el gobierno se reservó el derecho a designar dirigentes laborales y sus reuniones quedaron sujetas a autorización previa de Carabineros”⁹⁸ y posteriormente reprimidos, pues, de las 2.279 víctimas de tortura y/o asesinato oficialmente reconocidas por el Informe Rettig, un 35,37% (806 personas) corresponden a obreros y campesinos.⁹⁹

Pero no solo el ámbito laboral y político se vieron afectados por el régimen, pues las medidas dictadas fueron también sentidas por la gran mayoría de la población en su vida cotidiana, “Se disolvió el Tribunal Constitucional, se quemaron los registros electorales. El toque de queda impuesto en el territorio nacional restringió todo desplazamiento nocturno (...) La censura de la prensa, radio y televisión sólo aceptó medios adictos al régimen (...)

⁹⁶ Sofia Correa, Consuelo Figueroa, Alfredo Jocelyn-Holt, Claudio Rolle, Manuel Vicuña, *Historia del siglo XX chileno: balance paradójico*, Santiago, Editorial Sudamericana, 2001, pág. 281.

⁹⁷ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia Contemporánea de Chile Vol.III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores*, Santiago, LOM ediciones, 1999, pág. 53.

⁹⁸ Sofia Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 280.

⁹⁹ Ver en: Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Historia contemporánea...vol. III. Óp.cit.*, pág. 182.

*Las universidades fueron intervenidas designándose oficiales uniformados o en retiro para ejercer los cargos de rectores delegados... ”*¹⁰⁰

Habría que decir que durante los primeros años de la dictadura, numerosas instituciones adscribieron a la arremetida golpista, pero básicamente porque era vista como una salida viable a la crisis que atravesaba el país, y además se creía que sería una intervención breve y destinada única y exclusivamente a restablecer el orden. En esa lógica, durante los dos primeros años gran parte de la Democracia Cristiana manifestó públicamente su apoyo a la Junta Militar, al igual que la Iglesia Católica, que en 1975 afirmaba mediante un documento público: “... creemos justo reconocer que las FF. AA. Interpretaron, el 11 de septiembre de 1973, un anhelo mayoritario y, al hacerlo, apartaron un obstáculo inmenso para la paz.”¹⁰¹

Sin embargo, con el paso de los años, numerosos grupos que otrora apoyaron y trabajaron junto al régimen, y sumados a quienes venían resistiendo desde un comienzo, no pudieron seguir siendo indiferentes a la violenta realidad que reinaba al interior del país y comenzaron a confluir en espacios comunes de resistencia y apoyo mutuo. Uno de los más representativos fue la Vicaría de la Solidaridad, creada bajo la figura del cardenal Raúl Silva Henríquez en 1976. Ésta, al funcionar bajo el alero de la Iglesia Católica, contó con un cierto grado de inmunidad que permitió que grupos de distintas tendencias (frecuentemente se reunían cristianos y marxistas para un mismo fin) pudieran refugiarse y/o organizar ayuda humanitaria en favor de las numerosas víctimas de la dictadura.

Debemos tener en cuenta que todas las medidas que hasta entonces hemos descrito, aunque por sí solas marcaran un antes y un después en la vida de cada uno de los integrantes de la nación, deben ser consideradas como una sola parte de los cambios realizados. De hecho, debido al control absoluto que tenían los militares sobre todos los aspectos de la vida nacional es que fue posible poner en práctica un sistema económico que muy pocos países del mundo habían implementado hasta la fecha: el neoliberalismo.

Tras el golpe, las primeras acciones económicas estuvieron destinadas a frenar el espiral inflacionario que se acarrea y a disipar el desabastecimiento de productos y el bloqueo a créditos internacionales que se habían producido a raíz del gobierno de la UP. Sin embargo, dichas medidas no alcanzaron el éxito esperado (debido en parte a la baja del precio internacional del cobre y a un alza del precio del petróleo) y fue necesario optar por un tratamiento de *shock* que muchos de los sectores empresariales que apoyaron el golpe (entre ellos numerosos empresarios industriales) ni siquiera sospechaban.

Así, partir de 1975 se implementaba el neoliberalismo, sistema económico que replantearía el curso de la economía y redefiniría el rol del Estado y la sociedad completa al interior de ésta; de ahora en adelante sería la ley de la oferta y la demanda en su más pura esencia, la encargada de determinar qué bienes y servicios se producirán y en qué cantidad, por lo que las empresas y bancos que durante el período anterior habían sido administradas por el Estado, pasaban en su gran mayoría a manos privadas: “Entre devoluciones y licitaciones, hacia 1980 el sector público se había deshecho de 387 empresas...”¹⁰²

¹⁰⁰ Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 280.

¹⁰¹ Citado en: Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 288.

¹⁰² Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*. Vol. III., pág. 49.

Bajo esta lógica, serían los empresarios los encargados de modernizar la economía nacional, provocándose un vuelco radical de lo que se venía haciendo desde la puesta en marcha del modelo de desarrollo hacia adentro:

*“La declinación de las ramas industriales tradicionales, la apertura al comercio exterior, y la imposición de una lógica empresarial en que los únicos criterios orientadores de la acción económica eran la eficiencia y la competitividad, modificaron radicalmente la forma como se venía trabajando en Chile desde al menos los años treinta.”*¹⁰³

Si bien hasta 1981 las medidas tomadas fueron exitosas en materia de diversificación y aumento de las exportaciones¹⁰⁴, de reducción de la inflación (de un 600% en 1973 a menos de un 10% en 1981¹⁰⁵) y el déficit fiscal (del 21% del PGB en 1973 a un superávit de 5,5% en 1980¹⁰⁶), y del aumento de la eficiencia y la productividad de diversas empresas que competían nacional e internacionalmente, hubo una serie de efectos adversos para el correcto desarrollo económico del país.

Por una parte hay indicadores de tipo económico que ponen en duda la eficiencia del modelo: como el hecho de que el aumento de la tasa de crecimiento del PGB no fuera significativo en comparación con la de los decenios anteriores; u otra no menor, que tenía que ver con el alto grado de dependencia que (nuevamente) se generaban del comercio internacional.

Esta última situación, sumada a otros factores que nombraremos a continuación, terminaron provocando una crisis que entre 1982 y 1983 tuvo efectos devastadores para la economía nacional. Entre las causas de dicha crisis asoman: *“El fuerte endeudamiento de la banca recientemente privatizada y desregulada que se había embarcado en franca especulación financiera gracias a la inicial superabundancia de créditos externos –los llamados “petrodólares”–, la inundación de importaciones baratas, el desincentivo de las exportaciones nacionales, el desmantelamiento de la industria nacional y la desprotección social de los trabajadores. A ello se agregaría, ahora, el impacto negativo de la crisis mundial producida por nuevas alzas del precio del petróleo...”*¹⁰⁷

Debido a los efectos de la crisis, el Estado debió retomar algunas de las funciones que había dejado ciegamente en manos del libre mercado, es decir, debió nuevamente subir los aranceles aduaneros para algunos productos, y volver a asumir la conducción de empresas estratégicas. Sin embargo, en 1985, cuando el panorama nacional dio muestras de mejoría, se inició una nueva oleada de privatizaciones, que en concordancia con las propuestas del Fondo Monetario Internacional, actuó principalmente sobre tres áreas: las empresas que había retomado el Estado a raíz de la crisis, los sectores de comunicaciones y energía, y el nuevo sistema de seguridad social. Este último sector implicó una gran inyección de capitales a la economía, pues se privatizaron todos los fondos de pensión de los trabajadores, y se pusieron en Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), de manera

¹⁰³ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 182.

¹⁰⁴ El aumento de las exportaciones “no tradicionales” (distintas al cobre) sumado al incentivo de inversión extranjera en el país (vía reducción de tarifas arancelarias), venían a reemplazar las ganancias obtenidas a partir del modelo de industrialización para la sustitución de importaciones.

¹⁰⁵ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 50.

¹⁰⁶ *Ídem.*

¹⁰⁷ Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 327.

que los ahorros previsionales de los trabajadores del país quedan en manos de grandes inversionistas que actuaban internacionalmente.

Estas últimas medidas iniciaron un ciclo bastante positivo para la economía, de manera que al momento en que el país volvió a la democracia, el sistema parecía haber dado resultados incuestionables. Sin embargo, el costo social que implicó (y hasta el día de hoy implica) la instauración del neoliberalismo debe ser puesto al otro lado de la balanza.

Por una parte el porcentaje de población desempleada nunca descendió del 11%, cifra que durante los peores años de la crisis, 1982 y 1983, se elevó a un 25,5 y 28,9% de la PEA respectivamente¹⁰⁸. Entre los factores que explican tales niveles de desempleo (abstrayéndonos del ciclo recesivo), además del masivo despido de trabajadores del sector público ya aludido, cabe mencionar el hecho de que las empresas privadas, en su afán por optimizar recursos, comenzaron a adquirir tecnologías destinadas a reducir los costos y tiempos de producción, provocando, de paso, un descenso en la demanda de mano de obra. Pero además, en esa misma lógica, todos los servicios externos que en algún momento formaron parte de aquellas grandes empresas estatales, comenzaron a ser subcontratados, de manera que éstas se redujeron y especializaron cada vez más.

Igualmente desfavorable fue el tema de los salarios que, salvo el período 1979-1981, siempre estuvieron por debajo de lo ganado durante los primeros años de la década de 1970. Pero dicho problema estuvo, además, agravado por el empeoramiento de la distribución del ingreso, ya que si en 1969 los dos quintiles más bajos de la población acaparaban un 19,8% del consumo, y el quintil más alto un 43,2%, diez años más tarde la situación había empeorado notoriamente: los dos últimos habían bajado a un 14,5% y el más alto había aumentado a un 51%.¹⁰⁹

A lo anteriormente expresado deben sumarse otros dos factores; por un lado, el nuevo modelo implicó cambios fundamentales en la lógica del trabajo que se venía dando desde aproximadamente 1930 (tras la instauración del Código del Trabajo): *“El empleo (...), comenzó a ser visto como un mero mecanismo de ajuste económico, haciendo de la “flexibilidad” laboral un soporte estratégico del modelo. En la misma lógica, las protecciones sociales y previsionales pasaron a constituir “costos” adicionales que entorpecían la generación de nuevos empleos y la competitividad de la empresa o del país.”*¹¹⁰

Y por otro, el ya citado hecho de que el Estado comenzó a tomar medidas tendientes a la desarticulación de los sindicatos y organizaciones de trabajadores, abstrayéndose completamente de su antiguo rol de negociador entre trabajadores y privados, lo que implicó que estos últimos perdieran importantes grados de seguridad laboral y quedaran a la deriva de los movimientos del mercado.

Si consideramos, por tanto, el malestar de los trabajadores recién expuesto y lo sumamos a la coyuntura específica provocada por la crisis económica, podemos comprender que a partir de 1983 haya surgido una violenta oleada de protestas, que *“(...) permitió la consolidación de un bloque democrático opositor a la dictadura que posteriormente desembocaría en la Concertación de Partidos por la Democracia triunfante en el plebiscito de 1988.”*¹¹¹

¹⁰⁸ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 54.

¹⁰⁹ *Ídem.*

¹¹⁰ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 183.

¹¹¹ Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 330.

Dicho bloque, una vez instalada nuevamente a la democracia, permanecería en el poder por un período de 20 años. Los gobiernos de dicha administración, si bien trabajaron por descender los niveles de pobreza, aumentar los de escolaridad y vivienda, y juzgar a los involucrados en la violación de derechos humanos, “...terminaron aceptando, primero los términos políticos y luego las reglas del orden económico impuesto por la dictadura militar.”¹¹²

Lo anterior se traduce básicamente en que económicamente optaron por “... preservar algunos de los rasgos esenciales de la ortodoxia neoliberal (reconocimiento del mercado como principal asignador de recursos, subsidiariedad del Estado frente a la iniciativa privada, defensa de los equilibrios macroeconómicos), aunque con una mayor sensibilidad frente a las inquietudes sociales que ésta obviamente fomenta...”¹¹³. Pero debe mencionarse que el hecho de que gran parte del mundo haya comenzado a implementar políticas neoliberales, ha llevado a que los niveles de globalización e interdependencia entre las economías mundiales sea incluso mayor que durante la dictadura. En ese sentido, puede decirse que la Concertación hizo intentos por “corregir” el modelo en términos de “costo social”, pero por otro lado, ha profundizado su implementación en el sentido de que es cada vez mayor el flujo de capitales extranjeros en nuestro país, y, por ende, mayor el grado de dependencia del bienestar de la economía. Lo mismo ocurre en términos laborales, pues si bien los sindicatos han vuelto a funcionar con plena libertad, la “atomización” que han sufrido las empresas y la continuidad de políticas tendientes a flexibilizar el empleo, han implicado que la precariedad laboral se haya seguido profundizando.

Por otra parte, si bien es cierto que los últimos años de bonanza económica han traído frutos considerables al total de la población, no es menos cierto que la distribución del ingreso sigue siendo muy desigual y la cantidad de pobres se mantiene altísima, lo que da cuenta de que las políticas de “chorreo” siguen rigiendo por sobre los intentos reales por redistribuir las riquezas obtenidas. Además, dicha riqueza sigue dependiendo enormemente “... de la explotación de recursos naturales básicos, de la existencia de mercados extranjeros para dichos productos, y del interés extranjero por invertir capitales y transferir tecnologías hacia nuestras remotas latitudes.”¹¹⁴

En términos políticos, si bien los partidos políticos y organizaciones varias volvieron a operar con normalidad, la censura ha sido eliminada, y las libertades individuales y colectivas se recuperaron, hay bastantes temas inconclusos, partiendo por el hecho de que nos sigue rigiendo de manera casi exacta la Constitución Política establecida, vía dudoso plebiscito, en pleno régimen dictatorial. Y además, sigue siendo considerable la cantidad de casos de violaciones a derechos humanos que no han sido correctamente resueltos por la justicia.

Las trabajadoras de casa particular en el período.

Durante las décadas de los 70´ y 80´ ocurrieron en Chile una serie de acontecimientos que repercutieron fuertemente en la actividad económica y en los índices de desempleo; procesos complejos que afectaron, a su vez, tanto la cantidad de empleadas de casa particular como su modalidad de trabajo. A continuación nos referiremos a ambas variables:

¹¹² Sofía Correa, Consuelo Figueroa... *Óp.cit.*, pág. 334.

¹¹³ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 58.

¹¹⁴ Gabriel Salazar y Julio Pinto, *Óp.cit.*, pág. 59.

En cuanto a la cantidad de mujeres trabajando en el campo laboral del servicio doméstico, debemos decir que entre 1960 y 1970, se produjo un descenso significativo, tendencia que se mantuvo constante hasta el año 1974. Lo anterior se ha entendido como una consecuencia directa los logros de los gobiernos de Frei y Allende, pues, los índices de crecimiento fueron auspiciosos, se elevó el ingreso *per cápita* y las cifras de desempleo se redujeron al 4% de la población económicamente activa, lo que constituyó un verdadero logro para la época. Todas estas variables económicas afectan las cifras referidas a la cantidad de mujeres que se emplean en el servicio doméstico, ya que teniendo seguridad laboral el marido y un sueldo que no genere la necesidad estricta de emplearse en esta labor, las mujeres prefieren buscar otro tipo de trabajos o permanecer en su hogar como dueña de casa. Así lo han sostenido Gálvez y Todaro al afirmar que “... [c]omo muchos otros trabajos, el de trabajadora de casa particular no se elige ni responde a una vocación, se hace sencillamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso”.¹¹⁵

Sin embargo, en el año 1975, la actividad económica cayó bruscamente, teniendo una pronta mejoría en los años inmediatamente posteriores, para luego volver a sumergirse en 1981, año a partir del cual se inició la crisis económicas ya descrita. Lo anterior, debe considerarse tomando en cuenta que “... la participación de las mujeres de estrato bajo tiende a aumentar en períodos de altas tasas de desempleo y de mermas importantes en

¹¹⁶ *el ingreso real*”. Esta idea se encuentra en perfecta correlación con lo sostenido en el párrafo anterior, ya que si en tiempos de bonanza económica el número de trabajadoras de casa particular disminuye, en sentido contrario, al aumentar las cifras de desempleo, disminuir los sueldos y existir una alta percepción de inestabilidad laboral, se genera la necesidad de las mujeres de emplearse, sobre todo en los sectores más pobres, lo que determina el aumento de la cantidad de trabajadoras que se desempeñan en el área de los servicios domésticos.

En relación a la modalidad en que las nanas desarrollan su labor, debemos decir que los cambios y fluctuaciones económicas también repercuten en la cantidad de personas que desarrollan labores de servicio doméstico puertas adentro o puertas afuera. Como sostienen las autoras ya citadas “[d]esde los años sesenta ha habido una tendencia al aumento relativo de las que trabajan puertas afuera”¹¹⁷. Así, partir de los años 60 ‘ comenzó un proceso de profesionalización del trabajo doméstico, aparejado a una tendencia al aumento de los índices porcentuales de servicios prestados *puertas afuera*, con el consecuente descenso en las tasas de empleo en la modalidad *puertas adentro*. Dicha tendencia se intensificó considerablemente durante las décadas de los 70 ‘ y 80 ‘. Así en 1972 el porcentaje de trabajadoras particulares puertas afuera alcanzaba el 20,7%¹¹⁸ y en 1980 alcanzó un 39.7%¹¹⁹.

Una primera explicación de dicha tendencia guarda relación los cambios ocurridos a partir del golpe de Estado de 1973; las medidas tomadas durante la dictadura para reducir el aparato estatal, implicaron que un gran número de trabajadores del sector público quedaran inmediatamente cesantes: “Esta reestructuración se debió a la aplicación de

¹¹⁵ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp.cit.*, pág. 269.

¹¹⁶ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro *Óp. Cit.*, pág. 270.

¹¹⁷ *Ídem*.

¹¹⁸ Ver en: *¡Cómo cambiaron las nanas!*, Santiago, El Mercurio, 6 de septiembre de 2003, Recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2520df3-3d8e-4001-a533-94380743425a}>

¹¹⁹ Ver en: Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp. Cit.*, pág. 270.

*un nuevo modelo económico y a las políticas de reajuste que tuvieron como resultado el adelgazamiento de la capacidad adquisitiva de la clase media (y por ende menor posibilidad de tener servicio doméstico de planta) y la apertura de otras fuentes de empleo para mujeres...*¹²⁰

Una explicación complementaria es la dada por Gálvez y Todaro, que afirman que “[p]ara la gran mayoría de las mujeres de los sectores populares en Chile es su primer trabajo y lo ejercen con la expectativa de cambiar hacia una situación más favorable: un oficio mejor, formar una familia propia, tener un golpe de buena suerte”. Y agregan que esta expectativa de trabajar como empleada doméstica sólo provisoriamente “se cumple en una proporción más alta para las mujeres que ingresan muy jóvenes a él”¹²¹.

Por otra parte, los niveles de educación formal alcanzados por las mujeres también repercuten directamente en la cantidad de ellas que se encuentra empleadas en el área de los servicios domésticos, y en si llevan a cabo sus labores en modalidad puertas adentro o puertas afuera. Lo anterior, se debe a que “... a menudo las trabajadoras de casa particular identifican la pobreza o la necesidad económica, así como su falta de preparación para otras ocupaciones, como causas principales para el trabajo en su oficio”¹²².

Así, tenemos que en 1980 ellas “... tenían un promedio de de 5,2 años de estudio aprobados, en tanto la fuerza de trabajo femenina tenía 7,2 años. Desde 1960 ha aumentado este promedio, tanto para las trabajadoras de casa particular como para el conjunto, posibilitando la promoción.”¹²³

La tendencia a desarrollar este trabajo cada vez en mayor medida puertas afuera, en desmedro de su ejercicio puertas adentro, principalmente debido a las causas ya señaladas, ha ido acrecentándose con el paso del tiempo. Así, según la encuesta CASEN en 1990 el porcentaje de empleadas puertas afuera alcanzaba el 42,7% del total de personas dedicadas a labores de servicio doméstico, mientras que en el año 2006 el porcentaje de trabajadoras puertas afuera llega al 88,09%, relegando al trabajo prestado puertas adentro a un 11,91%¹²⁴

Del mismo fenómeno da cuenta la prensa escrita que, de un tiempo a esta parte, ha publicado diversos reportajes referidos al tema. Sin ir más lejos el diario El Mercurio el año 2010 señala que “el 83% de de las trabajadoras es puertas a fuera, y laboran en una casa, por días e incluso por hora, o en distintos hogares”, señalando a su vez que “ésta ha sido uno de los cambios más profundos. En 1982, en plena crisis económica, más del 70% de las trabajadoras vivía en casa de sus patrones [...] y hoy sólo queda un 17%”¹²⁵. En este punto debemos reconocer que si bien las cifras que maneja El Mercurio no son idénticas

¹²⁰ Mary Goldsmith, Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina, 2007, recurso virtual: <http://alhim.revues.org/index2202.html#ftn4>

¹²¹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp. Cit.*, pág. 269.

¹²² Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp. Cit.*, pág. 270.

¹²³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp. Cit.*, págs. 270-271.

¹²⁴ Ver Anexo nº 8.

¹²⁵ Bernardita Aguirre Pascal, *Mercado de las nanas: mejores sueldos y empleo puertas afuera*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 8 de agosto de 2010, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={8a9ec365-9732-4dd1-b84e-be87479bc3b9}>

de las expresadas por CASEN, las diferencias son menores, y ambas coinciden en que la tendencia es hacia la profesionalización de la empleada de servicio doméstico y del trabajo puertas afuera que genera las condiciones de posibilidad de su profesionalización.

Este estructural cambio en la forma de concebir el trabajo como empleada de casa particular ha generado paulatinamente un aumento en los ingresos de quienes ofrecen este tipo de servicios. De este modo, *“Elisa Ruidíaz [en diez años] ha logrado duplicar su sueldo como trabajadora de casa particular. Alejandra González partió como nana puertas adentro en 1990 con un sueldo de \$100 mil al mes, y hoy trabaja puertas afuera por \$250 mil mensuales”*¹²⁶

Así las cosas, el panorama pareciera no tener vuelta atrás: las mejoras en los ingresos, las menores horas de trabajo semanal, y la posibilidad de realizar otras actividades económicas, familiares o académicas, fuera del horario de trabajo, son algunos de los fundamentales avances que ofrece el sistema puertas afuera. Tales ventajas comparativas, nos hacen sostener que es difícilmente pensable que la tendencia cambie de rumbo en los próximos años, a pesar de que la demanda de nanas puertas adentro se ha mantenido estable.

Otro factor que aparece mencionado recurrentemente como motivador del aumento de la proporción de trabajadoras que ofrecen sus servicios puertas afuera, dice relación con las nuevas posibilidades de acceso a vivienda propia por parte de las empleadas domésticas. Así, una dueña de casa de Santiago sostiene que *“[t]odas las nanas que he tenido en los últimos 10 años se han ido porque les salió la casa, como dicen ellas”*¹²⁷.

Las trabajadoras de casa particular también le atribuyen a dicho factor una especial relevancia a la hora de justificar el aumento progresivo de empleadas que prefieren llevar a cabo sus labores en la modalidad puertas afuera. De este modo, el 2005 se citaba en el ya mencionado diario: *“Elba Bravo y Gloria Fernández, actual presidenta de Anecap, coinciden en que gran parte del cambio de las “nanas” tiene que ver con las posibilidades de una vivienda propia. “A mí me cambió la vida cuando logré mi casa hace 18 años”, dice Gloria. “Desde entonces, trabajo hasta las 5 de la tarde: pude retomar mis estudios y terminé la enseñanza media”. “Muchas prefieren cruzar todo Santiago, pero llegar aunque sea un ratito a su propia casa”. Y ellas lo dicen: “Aunque sean cuatro paredes, si puedo poner la radio fuerte y bailar sola, vale la pena”, grafica Elba Bravo”*¹²⁸.

De todo lo anterior se sigue que en la actualidad, estemos viviendo un proceso de “profesionalización” de las trabajadoras de casa particular. Según lo planteado por la economista Rosalba Todaro, dicho fenómeno *“... viene de la mano con la modernidad del país (...) nos encontramos con transformaciones en la sociedad y en la familia que van desde más posibilidades laborales para las mujeres, pasando por la mayor participación de los hombres en la crianza y las labores del hogar, hasta la disminución del espacio en las viviendas, entre otras novedades”*¹²⁹. Para Todaro contribuye a la profesionalización,

¹²⁶ Ídem.

¹²⁷ Marily Luders, *¿Cómo cambiaron las nanas!*, Santiago, diario El Mercurio, sábado 6 de septiembre de 2003, recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2520df3-3d8e-4001-a533-94380743425a}>

¹²⁸ *La necesaria vida puertas afuera*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 27 de marzo de 2005, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={63dc623f-2aed-4e4b-8e7a-efe2a8dec696}>

¹²⁹ Amalia Torres y Carmen Rodríguez, *La (re)volución de las nanas chilenas*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 27 de marzo de 2005, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={a6e196cf-3791-44ba-9e04-a3aa4b64828a}>

que sus labores de empleada queden delimitadas en horario y funciones, ventajas que sólo pueden ser obtenidas materialmente cuando se trabaja puertas afuera.¹³⁰

Todos estos cambios en la forma de trabajo de las empleadas de casa particular han mejorado sustantivamente su capacidad de negociación de los contratos laborales con sus empleadores, puesto que, “[c]on la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, surge la necesidad femenina: “¿Quién me va a reemplazar en la casa?”¹³¹. Lo anterior, genera que el aumento de demanda de nanas para reemplazar a las dueñas de casa y la disminución de la oferta de empleadas domésticas, permita que las nanas puedan imponer sus propias condiciones laborales, como horario máximo de salida o permisos para estudiar paralelamente, etc.

Como dijimos anteriormente, la tendencia al alza que ha tenido la oferta de trabajo doméstico puertas afuera, en desmedro de las labores puertas adentro, a partir de los años 60’ y hasta la fecha, no ha disminuido los niveles de demanda de trabajadoras de esta segunda modalidad. Lo anterior provoca que un número importante de dueñas de casa cuenten con una nana puertas afuera deseando y pudiendo pagar por una nana puertas adentro, sin poder conseguir su objetivo por la escasa oferta de trabajo en las condiciones requeridas.

Es en este contexto que empiezan a jugar un rol fundamental las “importaciones de servicios domésticos” que si bien son transversales al período estudiado, comienzan a darse masivamente a partir de la década de los 60’ con la población mapuche y, a mediados de los 90’ con población peruana. En el fondo, mapuches y peruanas, llegan a las ciudades más desarrolladas del país, para trabajar puertas adentro y suplir la escasa oferta que se da actualmente para aquella modalidad.

El fundamento de que peruanas y mapuches hayan ido en el sentido contrario a los patrones de la época, tiene varias explicaciones. Una de ellas está dada porque en una sociedad donde la oferta y la demanda determinan los índices de precios de consumo y de salarios, el hecho de que exista una gran demanda por un determinado servicio y una escasa oferta del mismo, implica, necesariamente, que su valorización económica será mayor. Otra explicación que se ha dado, es que vienen a reemplazar al gran contingente de nanas chilenas que ya no están dispuestas a trabajar puertas adentro. La última, dice relación con que al ser las mujeres peruanas y mapuches inmigrantes, no cuentan con un hogar propio¹³², o bien prefieren ahorrarse el dinero que gastarían y enviarlo para mantener a sus familiares en el lugar de origen. Por tanto, el hecho de trabajar puertas adentro ofrece beneficios recíprocos para empleados y empleadores, ya que los empleadores podrán contar con su nana en un horario más prolongado y ésta tendrá alojamiento, alimentación y no tendrá que pagar transporte a diario.

Así, respecto de las trabajadoras mapuches, tenemos que hacia 1960, en Santiago había aproximadamente 15.000 mapuches, de los cuales el 72% se dedicaba a prestar servicios personales, y de ese porcentaje el 82% eran mujeres; “... la integración a la

¹³⁰ La necesaria vida puertas afuera... Óp.cit.

¹³¹ La (re)volución de las nanas chilenas... Óp.cit.

¹³² Aunque abundan los casos de trabajadoras que arriendan piezas para pasar los fines de semana, tener un espacio propio o guardar sus pertenencias.

*estructura de la ciudad se llevó a cabo en las ocupaciones precarias, con bajos salarios, oficios de baja especialización y duras condiciones de trabajo*¹³³.

Seis años más tarde, según un estudio realizado por Carlos Huayquiñir Rain¹³⁴, existían más de 50.000 puestos de trabajo ocupados por mapuches, de los cuales el 20% trabajaba prestando servicios domésticos, por lo que los rubros en que se desempeñaban los inmigrantes mapuches se habían diversificado en Santiago en muy poco tiempo. Así, recién iniciada la década de los 60', comenzamos a encontrar avisos¹³⁵ de empleadores solicitando nanas sureñas, o de agencias ofreciendo los servicios de empleadas mapuches, por lo que consideramos que tal realidad se conocía y se encontraba asentada desde aquella época.

A continuación citaremos algunas de las publicaciones aludidas para dar cuenta de los años en que fue usual buscar y ofrecer nanas enfatizando su calidad de sureñas¹³⁶: “*Sureña necesitase de inmediato para departamento central, poca familia, buen sueldo. Tratar Manuel Rodríguez 472, depto. 21*” (mayo del 61’); “*Necesito empleada, sureña, para todo servicio, con recomendaciones, buen sueldo, llamar de 14 a 17 hrs., fono 231017*” (octubre del 73’); “*Se necesita niña sureña, ayudar quehaceres de la casa. Fono 516708*” (enero del 80’); “*Asesora necesito sureña \$45.000*” (mayo del 90’). “*Abad Agencia ofrece Sureñas, peruanas, recomendadas (sin comisión)...*” (septiembre del 2000).

Respecto de las trabajadoras de origen peruano, debemos comenzar diciendo que el proceso de globalización que se ha venido desarrollando desde hace algunas décadas, no ha acelerado únicamente los flujos comerciales e informacionales entre países, sino también los intercambios humanos. Y dentro de este contexto, se ha venido dando un proceso de “... *feminización de la migración transnacional...*” que formaría parte de “... *una nueva división internacional de trabajo...*”¹³⁷

En términos concretos, el mal momento que vive la economía del Perú de un tiempo a esta parte, sumado a lo conveniente que les resulta el cambio chileno y lo elevado de los sueldos recibidos en nuestro país en comparación con su nación de origen (incluso en empleos subvalorados socialmente), ha hecho que miles de peruanos tomen la decisión de migrar a nuestro país. Si bien las migraciones se vienen realizando sostenidamente desde mediados de los noventa, durante los últimos años han tendido a aumentar notablemente.

Así, para el año 2006, había un total de 324.428 inmigrantes (39.797 de los cuales ingresaron ese mismo año), y del total de ingresados, los peruanos ocupan la principal mayoría, con 107.557 personas¹³⁸. Sin embargo esta cifra es conservadora, pues no da cuenta de la gran cantidad de peruanos que han ingresado al país de manera ilegal, que

¹³³ Walter Imilan y Valentina Álvarez, *El pan mapuche: un acercamiento a la migración mapuche en la ciudad de Santiago*, Valdivia, Revista Austral de Ciencias Sociales 14, 2008, pág. 30, recurso virtual: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/racs/n14/art02.pdf>

¹³⁴ Citado en: *Ídem*.

¹³⁵ Ver Anexo 1.

¹³⁶ Debe recalarse que si bien sureñas no necesariamente es sinónimo de mapuches, a partir de la década del 90' la oferta de trabajadoras de origen mapuche fue muy alta, lo que hace pensar que decir sureña puede ser un eufemismo para referirse a las mapuches.

¹³⁷ Mary Goldsmith, *Óp.cit.*

¹³⁸ Ver en: Uziel Gómez, *Nanas dominicanas y estudiantes haitianos conforman la nueva oleada de inmigrantes*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 11 de octubre de 2009, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={cc2e9044-6e7a-4e5c-90a6-072b75db3000}>

a pesar de los intentos de los gobiernos de la Concertación, siguen siendo altísimas: “*El proceso de regularización del Gobierno de Bachelet redujo los ilegales de 26 mil a 7 mil 300,* ¹³⁹ según las cifras del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior.”

No está de más decir que la mayoría de los peruanos ingresados al país son mujeres, y de éstas la gran mayoría trabajan en casas particulares en la modalidad puertas adentro (alrededor de un 60% de total¹⁴⁰). Las que se emplean puertas afuera, lo hacen o porque se vienen con sus familias y prefieren tener su propio espacio doméstico, o porque llevan un tiempo considerable viviendo en el país y tienen una situación económica que les permite costear los gastos de arriendo (sea esto porque no deben seguir enviando remesas, porque tienen ahorros o porque se quedan de manera más definitiva en el país).

b) Legislación.

Como veíamos en el apartado legal del capítulo anterior, desde 1972 el nombre oficial del gremio en estudio era el de empleadas de casa particular. Sin embargo, en 1978 volvió a modificarse y quedó establecido como *trabajadoras de casa particular*. Las razón de dicho cambio tiene que ver con la intención del gobierno militar de poner término a la diferencia que existía entre obreros y empleados, definidos hasta ese momento por la naturaleza de la labor que desempeñaban (según fuera ésta manual o intelectual, respectivamente). Por tanto, de esta forma se ponía “*(...) en un plano de igualdad a todos los trabajadores cualquiera fuera la prestación de servicios que realizaran.*”¹⁴¹

Aunque para el caso particular no merezca ser explicado (ya que según esa lógica las trabajadoras nunca debieron haber sido llamadas empleadas), la intención del gobierno militar más que querer unir a todos los trabajadores, tenía que ver con querer restar protagonismo al sector obrero, ya que éste durante las últimas décadas, y en especial durante el gobierno anterior, había sido el principal foco de atención y más importante adherente de las ideologías de tendencia marxista. De esta forma, al menos legalmente (y nominalmente), la clase obrera dejaba de existir.

Esa fue la última modificación hecha al Código del Trabajo antes de 1994, año en que se “*fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo que actualmente rige.*”¹⁴²

Éste, en su Libro I, al contrato individual de trabajo y lo define, en su artículo séptimo del siguiente modo: “*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”.

¹³⁹ Ídem.

¹⁴⁰ Ídem.

¹⁴¹ En: Alejandra Farías y Pamela Hidalgo, *Trabajadoras de casa particular: evolución legal y análisis actual en el derecho comparado sudamericano*, Santiago, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile, 2005. En: http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/farias_a/html/index-frames.html

¹⁴² En: Alejandra Farías y Pamela Hidalgo, *Óp.cit.*

Además de referirse al contrato individual de trabajo, el Código del trabajo regula algunos contratos especiales, dentro de los cuales se encuentra el de los trabajadores de casa particular. Éste posee normas especiales, pero en todo lo no dispuesto por ellas, deberán aplicarse las reglas del libro I y las demás normas del Código del Trabajo, de manera supletoria.

El contrato de los trabajadores de casa particular se aplica, según lo dispuesto por el artículo 146 del cuerpo legal en comento, “[...] a las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familiar en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”.

Debemos señalar como característica especial del contrato referido a los trabajadores de casa particular, que éste *debe* constar por escrito, para que en él se establezcan las condiciones que rigen a ambas partes, ya sea que la persona preste servicios en jornada completa o parcial, puertas adentro o puertas afuera.

En caso de que el contrato no conste por escrito en un plazo de 15 días desde su celebración, será el empleador responsable del pago de una multa que va desde 1 a 15 U.T.M. Además se presumirán como ciertas las estipulaciones contractuales que el trabajador indique, si hubiere desacuerdo con el empleador.

143

Contenido esencial del contrato :

- Fecha y lugar donde se firma el contrato.
- Individualización de ambas partes.
- Fecha de inicio de actividades.
- Funciones que debe realizar el trabajador.
- Extensión de la jornada laboral.
- Tipo de remuneración y monto bruto de ésta.
- Especificar la forma en que el empleado podrá hacer uso de su derecho a descanso semanal.
- Precisar si el trabajador será beneficiado con aguinaldos, bonos y asignación de locomoción u otros beneficios adicionales que el empleador les da como: alimentos, casa habitación u otros.
- Duración del contrato (en caso de ser a plazo fijo, indicar cuándo expira).
- Especificar si el trabajador vivirá en la casa del empleador.
- Firma de ambas partes.

Además, debemos considerar que este contrato cuenta con un aspecto exclusivamente aplicable a él, establecido en el artículo 147 del código del Trabajo. Dicho precepto legal dispone que “[...]as dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido”.

El sentido de esta norma se relaciona con la existencia de una relación especial entre empleado y empleador que genera mayor intimidad y requiere, por tanto, un más alto grado de afinidad, por lo cual resultaría razonable establecer un “*período de acostumbramiento*”. Lo anterior deberá entenderse sin perjuicio de que la relación laboral, ya se ha configurado, por lo que la obligación de pagar remuneración e imposiciones, existe, pero en un monto proporcional al tiempo de trabajo brindado.

¹⁴³ Para mayores referencias ver en: Alexis Jiménez y Juan Antonio Parodi, [_La mujer y el contrato de trabajador de casa particular una visión actual_](#) _._ 2004, Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile.

Jornada laboral y descanso

Para referirnos a este tema debemos clasificar el trabajo de casa particular en dos tipos diferentes:

1. Puertas adentro. El trabajador puertas adentro debe tener un descanso de 12 horas por jornada, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: debe haber 9 horas de descanso entre una jornada y la otra, además de tres horas en una misma jornada, incluyendo los tiempos de comida.

El descanso semanal comprende un día a la semana, que puede fraccionarse en dos días distintos, y los demás que la ley declare festivos.

Anterior a esta ley, los trabajadores de casa particular que residían en ella, debían trabajar lo feriados sin derecho a compensación alguna, pero una modificación al inciso 2 del artículo 150 del Código del Trabajo, por medio de la Ley 20.336, que entra en vigencia el 3 de Abril de 2009, se agrega este nuevo derecho a descanso. El trabajador podrá utilizar tal beneficio el mismo día festivo o podrá cambiar el día, realizando un pacto escrito con el empleador, con anterioridad al festivo, fijando un nuevo día que no podrá ser posterior a los 90 días del festivo legal.

La nueva normativa busca establecer un régimen justo de descanso para los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador.¹⁴⁴

2. Puertas afuera. La jornada de los trabajadores puertas afuera no puede exceder de 12 horas diarias, con una hora de descanso incluida

Existe además un descanso semanal los días domingos y, adicionalmente, todos los días que la ley declare festivos.

Tanto los trabajadores de casa particular puertas adentro como puertas afuera, tendrán derecho a vacaciones al igual que el resto de los trabajadores. Es decir, luego de un año de servicio, tendrán 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

La Remuneración.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores de casa particular, la normativa también experimentó una importante modificación en marzo de 2009. El mensaje del ejecutivo la justifica en los siguientes términos: *“El proyecto se sustenta en el acuerdo alcanzado con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) luego de un intenso diálogo social y combina, de un lado, un firme compromiso con una mayor equidad social y, del otro, la necesaria estabilidad macroeconómica del país.*

*Así, una vez más el acuerdo sobre el ingreso mínimo mensual se enmarca dentro de los principios que han guiado su fijación bajo los gobiernos de la Concertación, dando nuevos pasos para seguir mejorando las condiciones salariales de los trabajadores con menor calificación laboral y que son perceptores del ingreso mínimo, coherente con la lógica de proteger el poder adquisitivo de este ingreso mínimo y complementarlo con incrementos reales.”*¹⁴⁵

El objeto de la Ley 20.279 es aumentar en forma paulatina el ingreso mensual del trabajador de casa particular, hasta alcanzar, el año 2011, el equivalente al 100% del ingreso mínimo mensual.

¹⁴⁴ Recurso virtual en: http://www.bcn.cl/guias/dictamen_direccion_trabajo/

¹⁴⁵ Recurso virtual: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20279/HL20279.pdf>

Inicialmente los trabajadores de casa particular percibirían un 75% del ingreso mensual establecido, entendiéndose que el otro 25% estaría compuesto por el alojamiento y/o comida otorgado al trabajador. Por medio de esta ley el ingreso mínimo de ellos ha ido aumentando paulatinamente para llegar a un 100% en marzo de 2011.

Terminación del contrato de trabajo

Como mencionamos anteriormente, a los trabajadores de casa particular se les aplica, además de las normas del capítulo V del título IV, las del Libro I. en materia de terminación del contrato de trabajo debemos entonces remitirnos a estas normas, además de algunas específicas que solo regulan al trabajador de casa particular.

La causales generales de terminación del contrato están contenidas en el artículo 159 del Código del Trabajo y son las siguientes:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Existen adicionalmente *causales subjetivas* de terminación del contrato de trabajo, las cuales, al igual que las anteriores, no dan derecho a indemnización, pero a diferencia de éstas, no operan por el solo ministerio de la ley.

Están contenidas en el artículo 160 y son las siguientes:

1.- Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, tales como: Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho ejercidas por el trabajador, injurias o conducta inmoral.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada y cumpliéndose los requisitos señalados por la ley.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, en los casos señalados por el legislador.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Además de las causales generales y subjetivas establecidas para todo contrato de trabajo, existen *causales específicas*, aplicables solo al contrato de trabajadores de casa particular. Dichas causales son las siguientes:

- 1.- Período de prueba.

De esta manera, terminada la relación laboral, no existirá obligación de pagar indemnización alguna.

2.- Desahucio.

Desahucio es, en términos generales, la facultad de una de las partes de poner término unilateralmente a un contrato de tracto sucesivo¹⁴⁶. En materia laboral, esta facultad corresponde al empleador o trabajador, según sea el caso, quien por su sola voluntad, sin necesidad de expresar causa alguna y cumpliendo con los demás requisitos establecidos por la ley, puede dar término a la relación laboral.¹⁴⁷

Esta causal no es aplicable a todos los trabajadores, sino a aquellos expresados en el inciso 2 del artículo 161. Ellos son los trabajadores con poder para representar al empleador y los trabajadores de casa particular.

Para que opere esta causal, será necesario que el desahucio se haga *por escrito*, con copia a la *Inspección del Trabajo, con treinta días de anticipación*. Plazo que se aumento en quince días con respecto al Código del Trabajo de 1931.

La anticipación no será necesaria, cuando el empleador pague al trabajador una indemnización, en dinero efectivo, equivalente al manto de la última remuneración mensual devengada.

Esta facultad del empleador cuenta con una importante limitación, señalada en el inciso final del mismo artículo, según el cual *“[l]as causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”*.

Además, el desahucio sólo es aplicable respecto de contratos a *plazo indefinido*, puesto que, en el caso de los contratos a plazo fijo el empleador se ha obligado a respetar un determinado tiempo de duración y, el cumplimiento de éste es la causa que pone término a la relación laboral. Así, el artículo 1545 del Código Civil dispone que *“[t]odo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*.

3. Enfermedad contagiosa.

De acuerdo con el artículo 152 inciso 2º *“[t]oda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato”*.

Para entender esta disposición podríamos aplicar similares argumentos a los expuestos a propósito del periodo de prueba que presenta este contrato. Ya que el nivel de intimidad que comparte el empleador y su familia con el trabajador, conlleva un peligro mayor de contagio que se pretende evitar con esta causal.

Salud y Previsión social¹⁴⁸

En el presente apartado realizaremos una breve exposición acerca de las cotizaciones de seguridad social en las que obligatoriamente deben incurrir las trabajadoras de casa particular. Ello, ya que es posible que en algún momento una empleada de casa particular por algún problema de salud o situación específica, no pueda desarrollar sus labores en

¹⁴⁶ Contrato de *tracto sucesivo*, es un tipo de contrato en que las partes del contrato quedan vinculados por deberes y obligaciones a lo largo del tiempo, y no se agotan por el hecho del cumplimiento, sino que sus derechos y obligaciones se van renovando en el tiempo. Por ejemplo, el contrato de arrendamiento o el de trabajo.

¹⁴⁷ Ver en: Alejandra Farías y Pamela Hidalgo, *Óp.cit.*

¹⁴⁸ Para mayores referencias ver en: Alexis Jiménez y Juan Antonio Parodi, *Óp.cit.*

el hogar durante un lapso de tiempo, debiendo contar con una especie de patrimonio de reserva que se utilizará para solventar sus gastos y necesidades económicas, en aquellos momentos en que se encuentre fuera de su actividad habitual.

En ese sentido, debemos entender que las cotizaciones de seguridad social, son aquella cuota de dinero que un trabajador mensualmente está obligado a aportar a un fondo de seguridad social, y que le será entregado, cuando no esté habilitado para trabajar por diversas vicisitudes o motivos. Entendiendo así la institución de las cotizaciones de seguridad social, concluimos que tales aportes, que se efectúan mes a mes al fondo aludido, serán utilizados en el provecho del mismo trabajador.

En cuanto a la pregunta acerca de qué tipo de empleadas domésticas se encuentran obligadas a declarar y pagar a tiempo sus cotizaciones, debemos decir que tal deber alcanza a todas ellas, sin que sea relevante si se desempeñan en jornada completa o parcial, ni si laboran puertas adentro o afuera. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de que tal circunstancia pueda generar diferencias en el monto de las cotizaciones a pagar, pues, éstas se determinan mediante un cálculo que implica como variables el salario acordado y el tiempo trabajado.

Por otra parte, hemos de tener en consideración que, tal y como ocurre en las demás actividades laborales reguladas mediante un contrato de trabajo, la responsabilidad de pagar las cotizaciones de seguridad social y del plan de salud del trabajador, corresponde al empleador.

Existen, principalmente, tres tipos de cotizaciones:

a) *Cotización previsional de fondo de pensiones*: Las cifras a pagar corresponden al 10% del sueldo imponible a la AFP a la que esté afiliada la trabajadora de casa particular, o bien, al Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP). Además del porcentaje ya señalado, las AFP agregan al pago un monto variable, lo que hace que, por regla general, las cotizaciones lleguen a alcanzar un valor equivalente al 13% del sueldo imponible.

b) *Cotización de Salud*: Esta cotización deberá ser pagada por el empleador, según lo que la trabajadora de casa particular prefiera, a Fonasa o a una Isapre de salud, y por tal concepto, deberá asignarse el 7% de la remuneración mensual.

c) *Cotización para seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*: Su objetivo consiste en cubrir los costos de los accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales que puedan afectar a la trabajadora de casa particular y que sean ocasionados por dicha actividad remunerada. Este cargo equivale al 0,9% de la remuneración mensual imponible.

Resulta necesario tener en cuenta que de las cotizaciones señaladas, surgen una serie de derechos previsionales a favor de las empleadas de casa particular, entre los cuales se destacan los siguientes: *derecho a jubilación o pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivencia, atención de salud, continuación de la remuneración en caso de accidentes del trabajo, asignación por muerte*, entre otros.

Fuero Maternal

El fuero maternal es una institución que pretende proteger a la trabajadora, desde el inicio del embarazo y hasta un año desde la finalización de su descanso postnatal, impidiendo que el empleador pueda dar término a la relación laboral, salvo determinadas causales y con autorización judicial.

Esta institución ha sufrido importantes modificaciones, especialmente a propósito de las trabajadoras de casa particular, desde los inicios de la legislación sobre la materia.

Inicialmente, durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931, no había referencia específica a la aplicación del fuero maternal y de otros beneficios otorgados a las trabajadoras, para el caso de las trabajadoras de casa particular, por lo cual estos no se les aplicaban de modo alguno.

En el año 1981, se dictó la Ley 18018 que expresamente se refirió a las trabajadoras de casa particular, estableciendo que a estas no les era aplicable el fuero maternal, pero sí los demás derechos relativos al embarazo.

Esta situación de desigualdad e injusticia producida entre las distintas trabajadoras, se corrigió finalmente con la Ley 19.591 de Noviembre de 1998. En dicha oportunidad se entendió que *“[e]sta ley constituye un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos. Se destacan las siguientes reformas:*

- 1. Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez.*
- 2. Fuero maternal para la trabajadora de casa particular.*
- 3. Extensión del derecho de sala cuna, reemplazando el concepto de establecimiento por el de empresa.*

*Como se verá a través del presente documento, la mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos, que se generan por el sólo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La única exigencia que la ley establece es el certificado de un facultativo que acredite el estado de embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.”*¹⁴⁹

Para que haya lugar al fuero maternal es necesaria la existencia de un contrato de trabajo de cualquier tipo entre el empleador y la trabajadora. Aunque existen ciertos casos en los que el fuero maternal no será aplicable. Estos se encuentran en el artículo 174 del Código del Trabajo que dispone que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador sólo podrá poner término al contrato cuando cuente con autorización judicial, tratándose de alguna de las siguientes causales:

1. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
2. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
3. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, tales como:
Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho ejercidas por el trabajador, injurias o conducta inmoral.
4. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
5. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada y cumpliéndose los requisitos señalados por la ley.
6. Abandono del trabajo por parte del trabajador, en los casos señalados por el legislador.
7. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

¹⁴⁹ Recurso virtual: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60024_recurso_1.pdf

8. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
9. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El fuero maternal fue creado para proteger al recién nacido, por lo que si este no llega a nacer o muere, el fuero termina. Y en caso de que la madre fallezca será el padre el beneficiado con este derecho.

La adopción también da lugar a este derecho y en este caso, el inicio del año de duración del fuero, se cuenta desde la resolución dictada por el juez entregando el cuidado personal del hijo al trabajador.

Indemnización a todo evento (4,11%).

En esta área existe una regulación especial, aplicable exclusivamente a los trabajadores de casa particular, puesto que el resto de los trabajadores se rigen por otras normas. El artículo 163 inciso cuarto, se refiere a este tema, luego de una modificación normativa efectuada en noviembre de 1990, por medio de la Ley 19.010.

El inciso cuarto del mencionado precepto legal dispone que *“lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:*

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos”.

Lo anterior significa que las trabajadoras de casa particular tendrán derecho a una indemnización que equivale a quince días de sueldo imponible por cada uno de los años trabajados, pero con un tope máximo de once años. Este derecho se hará valer presentando el finiquito respectivo, el cual acredita que se trata de un trabajador de casa particular y que la relación laboral se ha terminado. Para acceder a esta indemnización no se tomara en cuenta la causal de despido ni el tiempo trabajado, basta que el despido se produzca.

Esta es una obligación con la que debe cumplir el empleador y que será castigada con multa en caso de incumplimiento, lo cual no obstara a la cancelación del monto que corresponda.

c) Actividades desempeñadas.

Como un primer acercamiento a este largo período, podríamos decir que de la gran mayoría de los avisos clasificados revisados, y especialmente entre 1973 y 1990, buscan trabajadoras “todo servicio”¹⁵⁰, que si bien es un término que ha existido a lo largo de todo el

¹⁵⁰ Ver en Anexo nº 1.

período estudiado, poco a poco ha ido transformándose en la lógica primordial del trabajo doméstico remunerado.

A mi juicio, lo anterior tiene que ver principalmente con que la disminución numérica del personal de servicio doméstico ha llevado a concentrar las funciones que anteriormente realizaban un gran contingente de sirvientes (según especialidad), en una sola persona. En este proceso, hay dos factores implicados que merecen una explicación ulterior. Primero, que con el paso de los años son cada vez menos los empleadores que pueden acceder a contratar a más de una trabajadora. Esto se debe a que, como hemos estado viendo, ya no es sólo la clase alta la que demanda dichos servicios, sino que hay también un importante número de familias de clase media alta, e inclusive, de clase media que acceden a ellos. En ese sentido, el número de trabajadoras de casa particular ha ido en aumento, pero no necesariamente porque se contraten varias en un mismo hogar, sino porque son cada vez más los que demandan sus servicios.

Segundo, el rol que ha jugado la tecnología en la optimización de tiempo destinado a las labores domésticas, ha sido fundamental en el proceso. Como decíamos anteriormente, el hecho de que la familia tenga una lavadora no significa que la empleada una vez que termina de meter la ropa en ésta quedará libre, por el contrario, es justamente este “tiempo extra” que le entregan los electrodomésticos el que le permite trabajar “todo servicio”.

Si consideramos, además, aspectos como la masiva entrada de productos extranjeros que se dio a partir de la apertura económica impulsada por la dictadura, el explosivo aumento de créditos de consumo para el común de la población, y el aceleradísimo avance que ha vivido la tecnología de un tiempo a esta parte, tenemos como resultado que cada vez existen más electrodomésticos, más eficientes, y a más bajo costo. En ese contexto, la gran mayoría de las viviendas del país cuentan actualmente con microondas, lavadoras, refrigeradores, planchas eléctricas y aspiradoras, y un número considerable de casas (sobre todo las más adineradas, que son también las que suelen contratar servicio doméstico) tienen enceradoras, lavavajillas, secadora de ropa, etc., lo que significa que el ahorro de tiempo en comparación con el pasado es altísimo

Pero así como el empleo doméstico ha comenzado a concentrarse en trabajadoras “todo servicio”, paralelamente se ha venido dando un proceso que llamamos la “profesionalización del empleo”, es decir, que cada vez son menos las trabajadoras dispuestas a emplearse puertas adentro al tiempo que aumentan los trabajos por horas, por días o por labores específicas. Pero dicha tendencia en ningún caso ha significado la desaparición del servicio puertas adentro.

Son numerosos los avisos clasificados que dan cuenta de esta tendencia, ya sea desde quienes ofrecen el empleo, o desde quienes lo buscan. Nos limitaremos a nombrar algunos ejemplos que reflejan aquella tendencia a lo largo del período estudiado: “*Lavandera dos veces semana, lavado a mano, planchado...*” (octubre del 73’); “*Señorita buena presencia y educada ofrécese para casa familia, trabajo aseo, planchado, cuidado enfermos, ancianos o niños, recomendaciones, trabajo por días o períodos...*” (diciembre del 78’); “*Persona sola necesita “ama de casa” para trabajos de 16 a 21 hrs...*” (marzo del 85’); “*Empleada todo servicio, 4 días semana...*” (abril del 87’); “*Aseadora, señora honorable ofrécese medio día.*” (mayo del 90’); “*Asesora lavado, planchado 2.000 diarios, martes, miércoles, viernes...*” (junio del 92’); “*Asesora del hogar de 15:00 a 21:30 horas.*” (julio del 95’); “*Ofrezco señora peruana martes, jueves, sábado*” (septiembre del 2000).¹⁵¹

¹⁵¹ Ver en Anexo nº1.

Pero independiente de que hayan diez, tres o una trabajadora, de que ésta se emplee puertas adentro o puertas afuera, o de que disponga de la mejor tecnología o sólo de sus manos, asoma como un hecho que el trabajo doméstico estará siempre destinado a realizar aquellas labores que siendo tan necesarias para el bienestar de la familia, nadie parece querer o poder hacer.

d) Organizaciones y agrupaciones.

Así como el gobierno de Gabriel González Videla puso fin al primer sindicato del gremio que existió en nuestro país, la dictadura militar impuso una política anti-trabajadores muy estricta. Sin embargo, y a pesar de la drástica reducción del número de afiliadas, el movimiento de trabajadoras de casa particular se mantuvo trabajando transversal y organizadamente a lo largo de los 17 años que duró la dictadura militar. Partiremos haciendo una breve cronología de lo sucedido durante la dictadura para luego dar paso al período que va desde la década de los noventa hasta la actualidad.

Aída Moreno, en su artículo ya citado, expone que a pesar de las causas propias del contexto, hubo otras que contribuyeron al debilitamiento de las agrupaciones tras el Golpe de Estado: *“(...) no se capacitó a sus integrantes. No se fortaleció ni elevó su nivel de conciencia y de compromiso con su gremio y su clase y, especialmente, la importancia de estar organizada. Por esos errores, cuando se produce el golpe militar, todo se derrumbó y quedó casi en nada.”*¹⁵²

Pero independiente de haber existido una conciencia más clara, había situaciones concretas que imposibilitaron el normal funcionamiento del gremio. Por una parte, hubo problemas relacionados al espacio físico de reunión, pues la mayoría de las sedes sindicales del país fueron allanadas y las que no, dejaron de ser arrendadas por sus propietarios por temor a cualquier arremetida de las autoridades. En ese incierto panorama SINTRACAP quedó sin un lugar fijo y su sede debió ir rotando entre quienes les ofrecieran un espacio. A esto se sumaron nuevas trabas, pues el gobierno dictó una serie de decretos que obligaron a los sindicatos a notificar y legalizar cada una de sus juntas de socios.

El caso de ANECAP fue distinto, pues logró conservar su sede original, pero tras haber tenido que justificar su existencia ante el Ministerio de Justicia, situación que acentuó la desunión del gremio: *“(...) a partir de esa fecha se comenzó a reclutar socias; con el tiempo esto se convirtió en una verdadera competencia con los sindicatos, desviándose así los objetivos señalados en sus estatutos.”*¹⁵³

Y en este mismo intento por despotenciar las organizaciones de trabajadores, el gobierno comenzó a perseguir a todos los que habían sido o seguían siendo dirigentes sindicales. Tal es el caso expresado en la siguiente cita: *“(...) como dirigente sindical pasé varios problemas, inclusive estuve presa, y hasta hace poco tenía que ir a firmar. Se*

¹⁵² Aída Moreno, *Historia del movimiento de trabajadoras de casa particular en Chile*, pág. 349, en: M. Chaney y M. García Castro, *“Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

¹⁵³ *Ídem.*

*perseguía mucho a los dirigentes sindicales, pero eso no me quitó las ganas de seguir sirviendo en ANECAP y en el Sindicato y seguí luchando.”*¹⁵⁴

Pero como indicábamos al principio, estas situaciones implicaron la disminución del número de afiliadas, pero no la desaparición de las organizaciones y su trabajo en conjunto. Hubo una serie de acontecimientos e instancias que fueron dando forma a la resistencia en aquella época.

Un hecho aislado, pero no por eso insignificante, fue la coordinación que asumió la directiva de SINTRACAP en la organización del Día Internacional de la Mujer de 1977, que si bien reunió a mujeres de varios lugares y gremios, fue considerado “(...) el mayor acto masivo que se realizara durante la dictadura, dándosele el nombre de “*Gran Caupolicanazo*”.”¹⁵⁵

Además de este acontecimiento, se lograron concretar tres instancias de coordinación del gremio durante este período. La primera, tuvo lugar entre los años 73 y 79, y consistió en una comisión formada por las delegadas de las principales organizaciones de Santiago. Su misión fue mantener vía correspondencia, el contacto con las agrupaciones sobrevivientes a lo largo del país.

Una segunda instancia, mejor conformada y con mayor peso que la anterior, fue la conformación de la Comisión Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (CONSTRACAP), que gracias a algunas gestiones del sacerdote Bernardino Piñera, logró ponerse en funcionamiento a mediados de 1979.

En esta nueva comisión estaban representados los principales sindicatos de La Serena, Santiago, Curicó, Talca, Concepción y Temuco, y se asumieron las funciones de planificación y evaluación de las principales actividades. Entre éstas destacaron una serie de jornadas nacionales tendientes a la capacitación laboral de sus participantes, la creación de un estatuto que diera cuenta de la situación de las trabajadoras en relación al contrato, previsión, organización sindical, etc. y la creación de cooperativas de ahorro, crédito y vivienda. Gran parte de esta información se hizo llegar a las distintas sedes nacionales por medio de un boletín llamado *Caminando*, que al igual que algunas de las demás actividades nombradas, fue financiado por una institución benéfica norteamericana llamada CODEL.¹⁵⁶

Aunque no está clara la fecha exacta, CONSTRACAP deja de funcionar para dar paso a un nuevo organismo coordinador, la llamada Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FENSTRACAP), que inició sus funciones durante los últimos años de la dictadura, y que sumado a las otras dos organizaciones más importantes del país, es decir ANECAP y SINTRACAP, desarrolló durante fines de los 80 's y principios de los 90 's, acciones orientadas a incrementar la escolaridad y capacitación de sus miembros y a abogar por algunas leyes beneficiosas para el gremio (indemnización por años de servicio, establecimiento de horarios y sueldos claros, etc.).

Pero además, dichas organizaciones participaron activamente en la coordinación y creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), que tras una reunión efectuada en marzo de 1988 en Bogotá, y a la que asistieron dirigentes de once de los países de la zona en cuestión, “ [e]laboraron estatutos, eligieron un comité ejecutivo y un plan de acción centrado en la capacitación,

¹⁵⁴ Entrevista a Dolores Rivas, en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 142.

¹⁵⁵ Aída Moreno, *Óp.cit.*, pág.349.

¹⁵⁶ Ver en: Aída Moreno, *Óp.cit.*, pág.350.

*la conformación de nuevos grupos, la promoción de legislación laboral adecuada y la divulgación de la problemática enfrentada por las trabajadoras del hogar con el fin de fortalecer su movimiento y lograr la valoración de sus integrantes como trabajadoras y mujeres.*¹⁵⁷ Desde ahí han venido efectuando encuentros para discutir sus temáticas y resolver sus problemas en conjunto.

Aunque los cambios en la composición del empleo de casa particular se vienen dando desde antes de la década de los 80's, la vuelta a la democracia los ha evidenciado notablemente en términos de organizaciones, entre otras cosas porque al recobrar los espacios de diálogo y reunión que habían sido coartados, han surgido nuevos grupos con intereses y tendencias más específicas, y los antiguos han debido replantear sus prioridades y sus luchas. Nombraremos algunos ejemplos ilustrativos.

En 1992 ANECAP, SINTRACAP y COOPATRACAP (Cooperativa de Ahorro y Crédito de Trabajadoras de Casa Particular), dan vida a Quillay Ltda., una cooperativa que de cara a la profesionalización que se venía dando al interior del trabajo doméstico, presta servicios de limpieza de todo tipo: *“Mientras aún provee servicios especializados a los hogares (p.ej. limpiado de tapetes), últimamente ha estado buscando contratos para limpiar oficinas pequeñas de filiales de organizaciones internacionales y voluntariados le cuales abundan en Santiago. Una vez la empresa esté obteniendo ganancias, las organizadora*¹⁵⁸
esperan utilizarlas en el establecimiento de servicios para los miembros del sindicato.”

Otra instancia que da cuenta de los cambios que se han venido produciendo al interior del empleo en casa particular, es la institución llamada Santa Sita (nombre de la santa patrona del empleo doméstico), que si bien demuestra el interés de la Iglesia Católica por mantenerse ligada a grupos de trabajadoras domésticas, ha ido adaptándose a los cambios de dicho empleo.

El padre Julio Duthil, encargado hace 15 años de la pastoral de dicha institución, nos entrega información en ese sentido. Por ejemplo, respecto de las mujeres mapuches, plantea que hoy ya no son tantas las que participan y que *“ a algunas les cuesta reconocerse... ”*, pero que a pesar de eso *“...nosotros tenemos una misa que llamamos misa mapuche (...). Donde nos conseguimos un sacerdote que trabaja con mapuches, por consiguiente tiene una liturgia más al estilo mapuche, y las invitamos a participar y muchas vienen con sus atuendos, sus tenidas...”*¹⁵⁹

En la misma línea, si hace quince o veinte años el énfasis de la institución estaba puesto en acoger a las provincianas que no tenían donde ir, hoy *“... ya no necesitan tanto lugar donde sentirse acogidas, sino que son chiquillas con personalidad...que hoy día salen a los malls, que pasan su tiempo en otras actividades, no como antes que uno les abría la puerta de la parroquia y ahí estaban todo el día...”*¹⁶⁰, y si antes el énfasis estaba puesto en preparar a las trabajadoras para sus sacramentos, o, incluso, en alfabetizarlas, hoy se

¹⁵⁷ Mary Goldsmith, *Disputando fronteras, la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina*, 2007. Recurso electrónico: <http://alhim.revues.org/index2202.html>

¹⁵⁸ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Óp.cit.*, pág. 279.

¹⁵⁹ Ver Anexo 5.

¹⁶⁰ *Ídem.*

les ofrecen cursos de peluquería o cuidado de ancianos, “... *que es algo que cada día se necesita más*”¹⁶¹

Respecto del tema de las trabajadoras peruanas que han estado ingresando desde hace algunos años a nuestro país, el sacerdote apunta que: “... *estamos tratando nosotros de abrir las puertas también al mundo de las peruanas porque ese es otro mundo...*”, lo que ha significado algunas tensiones al interior del grupo: “... *hemos tenido de repente temas en que las chilenas con las peruanas no se avienen muy bien, no por razones históricas, sino que porque la peruana llega mucho más necesitada... trabaja por menos sueldo...*”¹⁶²

En relación al mismo tema, durante el Primer Congreso Nacional de Trabajadoras de Casa Particular, efectuado el año 2000, una trabajadora de casa particular manifestó una opinión que va en la línea de lo expresado en la cita anterior, pero da cuenta de un brusco cambio de enfoque: “... *el enojo nuestro no es que ellas nos vengán a quitar el pan , el enojo nuestro es que ellas están humillándose demasiado . Los empleadores chilenos, muchos de ellos son bien cara dura, se está aprovechando de estas compañeras para pagarles la mitad del sueldo que nos pagan a las trabajadoras chilenas. Y en ese sentido, la chilena está muy molesta. Yo en otra reunión que he tenido, decían “Echemos a las peruanas de aquí, echemos a las bolivianas”. Pero nos pusimos a conversar y dijimos, ¿cómo las vamos a echar si son personas dueñas de casa que necesitan ganarse el pan? No las echemos, conversemos con ellas, llamémoslas a conversar y a decirles que no se humillen tanto.*”¹⁶³

Lo anterior, se ha traducido a que en la actualidad muchas mujeres peruanas estén siendo apoyadas por distintas organizaciones en materias como búsqueda de empleos, alojamientos, asesoría en temas de migración y asistencia judicial. Así lo demuestra el testimonio de Lucy Coyañaupa, que tras aproximadamente 7 años trabajando en nuestro país, “... *recién el año pasado me informé que existía el SINTRACAP, ¿no?, y bueno, ahora creo que voy a estar un poco más pendiente a ese aspecto, y poder, de esa manera, ayudar un poco más a mis compatriotas...*”¹⁶⁴

Pero también las luchas “históricas” del gremio, o si se quiere, las llevadas a cabo por las agrupaciones de más larga data, han ido readecuándose a la situación de los últimos años.

Como veíamos en citas anteriores, a medida que el mundo se ha ido globalizando el tema de la división internacional del trabajo se ha venido instalando con tal fuerza, que se ha transformado en una realidad insoslayable para las organizaciones laborales. Así, por ejemplo ya en 1996 ANECAP realizaba “... *una campaña a lo largo del país, e inclusive internacional con algunos países hermanos, viviendo una experiencia de cómo hacer entender a las empleadoras de que si la mujer empleada se organiza es mucho más eficiente, más realista, más responsable y con más conciencia de sus problemas.*”¹⁶⁵

¹⁶¹ *Idem.* Aunque no se explicita en la entrevista, debemos decir que el cuidado de ancianos se considera más útil por dos motivos que están relacionados: por una parte, ha habido un envejecimiento de la población anciana de nuestro país, y por otra, producto de la entrada masiva de mujer a la fuerza de trabajo, no hay quien se encargue del cuidado diario de los ancianos.

¹⁶² *Idem.*

¹⁶³ Citado en Mary Goldsmith, *Óp.cit.*

¹⁶⁴ Ver Anexo nº 7.

¹⁶⁵ Entrevista a Dolores Rivas, en: Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 143.

El presente año dicha Asociación se vio en la necesidad de cerrar su centro de formación técnico-profesional Luisa Cardijn, esto básicamente porque no tenía sentido seguir haciendo el esfuerzo de costearlo, considerando que hay “... tantas de estas instituciones que ofrecen los cursos gratis de la enseñanza básica y media.”¹⁶⁶ De esta forma, a pesar de que la capacitación sigue siendo un aspecto fundamental para este gremio, la situación actual ha ido poco a poco canalizando las energías de la Asociación hacia otros aspectos. Las últimas directivas han estado trabajando principalmente en la conquista de mejores leyes laborales, tales como sueldo mínimo imponible (que comienza a regir desde marzo del 2011) y feriados legales. Pero en la actualidad, “... se está trabajando en la coordinadora de casa particular para hacer el día nacional de la trabajadora, con un acto cultural. (...) Pero hay unos puntos más importantes, que son los que se están tratando ahora último, que son las 45 horas semanales.”¹⁶⁷

Sin embargo, a pesar de que los esfuerzos de la actual directiva de la Asociación estén centrados en aspectos específicos, las dirigentas son enfáticas en que éstos deben ser enmarcados en una lucha mucho más amplia; que tiene que ver con la dignidad, con enfrentarse a los problemas en conjunto y entre iguales (*Estas con tus pares*¹⁶⁸), con la auto-valoración:

“... uno primero tiene que quererse mucho como trabajadora y no sentirse avergonzada de ser trabajadora de casa particular, porque a veces la misma este de sentirse avergonzada, te hace bajar la cabeza, porque pensai que el trabajo es denigrante y no po; tenis que sentir que es un trabajo como cualquier otro trabajo y que tenis que quererlo.”¹⁶⁹

¹⁶⁶ Ver Anexo n° 3.

¹⁶⁷ *Ídem.*

¹⁶⁸ Ver Anexo n° 3.

¹⁶⁹ *Ídem.*

SEGUNDA PARTE. Las relaciones entre nanas y patronas.

En la primera parte de esta investigación hicimos una reconstrucción histórica de lo que ha sido el trabajo en casa particular a la luz de una serie de variables presentes a lo largo de todo el período estudiado.

En esta segunda parte, también se intenta hacer una reconstrucción, pero que aplicando algunos conceptos generales de lo visto anteriormente, logre dar cuenta de los principales aspectos de las relaciones entre trabajadoras de casa particular y patronas. Sin embargo, por el hecho de tratar un tema tan subjetivo y en un período temporal tan extenso, se escogieron solo algunos temas, que si bien no logran retratar la real complejidad del asunto, logran enunciar sus características más representativas a lo largo del período.

En concreto, esta segunda parte contará con tres capítulos; el primero, con el fin de hacer una aproximación general al tema de las relaciones, retrata la historia de vida de una trabajadora de casa particular. El segundo intentará abordar los conflictos más recurrentes que se dan entre las partes, y el tercero da cuenta de las dependencias mutuas y los puntos de encuentro que se dan entre trabajadoras y empleadores.

Por último, advertir que si bien las trabajadoras del hogar se relacionan directa o indirectamente con todos los integrantes del lugar en que se emplean, gran parte del análisis estará centrado en la interacción dada entre éstas y sus patronas, ya que generalmente, por motivos de asignación de roles sociales, son ellas quienes asumen la dirección del empleo, y en ese sentido, quienes mejor representan la dinámica de relación que la familia tendrá con la empleada.

CAPÍTULO I: Historia de vida, Mercedes. (90 años)

170

Nota de título

El presente capítulo es una suerte de introducción a una serie de dimensiones que componen la realidad de una trabajadora de casa particular. Para esto nos valdremos de la historia de vida de una madre y su hija, ambas trabajadoras del rubro en cuestión. El mérito del testimonio radica en que una de las entrevistadas, debido a su extensa edad, cubre todo el período que nos interesa, y si bien hay diversos elementos que no alcanzan a ser nombrados o analizados, sí logramos hacer una primera aproximación a la complejidad de las relaciones que se dan al interior del servicio doméstico.

¹⁷⁰ Las citas de este capítulo corresponden a una entrevista realizada el día 4 de noviembre del 2010 a Mercedes y su hija Adriana. El hecho de que sean dos las entrevistadas explica que algunos fragmentos citados aparezcan en primera persona y otros en tercera. (Ver en Anexo N° 2)

a) Su infancia y llegada al servicio doméstico.

Mercedes nació en 1920 en los alrededores de Chillán. Es la hija menor del primer matrimonio de su padre, que luego volvió a casarse. En total eran ocho hermanos, algunos de los cuales siguen vivos. Su infancia se desarrolló en un fundo, en la casa que le daban a su madre por trabajar como inquilina, sin embargo, al parecer porque ésta era loca, fue criada por sus abuelos. En aquel período recuerda haber vivido momentos de gran hambruna, por lo que debía salir junto a sus hermanos a comer raíces y “... esos carditos...*Que los pelamos y los comimos cuando chicos...*”

A los 13 años murió su padre y tuvo que ponerse a trabajar como temporera, pero no le gustó “... *estar recogiendo sarmientos, todas esas cosas. (...) trabajaba el azufre, trabajando en la viña echándole azufrito, pero no me gustó tanto...*”

Al no querer trabajar como temporera, decidió ir a Portezuelo¹⁷¹ a probar suerte como sirvienta en la casa de un abogado. En ésta se empleaba con más sirvientas haciendo “*Aseo, la cocina, todo yo hacía ahí.*”, pero el trato era muy malo: “*esa señora, donde trabajaba como que fuera un perro me la tiraba las cosas.*” Trabajó alrededor de un mes en aquella casa, pero “*yo estaba muy mal, ahí no me gustaba po y llamé a mi mamá pa que me fuera a buscar*”. Ella fue, pero la llevó a trabajar a otra casa “... *y ahí donde me dejó no me gustó tampoco.*” Por lo que volvió a su casa y se dedicó a cuidar a sus abuelos hasta que murieron.

Un día, cuando ella tenía alrededor de 14 años (±1934), fue con su madre a visitar a su hermana, que se empleaba como sirvienta en la casa de los abuelos de su actual patrona. Mercedes les gustó a los patrones, ya que tenía un “*modo más amoroso que el de la hermana*” y decidieron contratarla.

Las relaciones con su nuevo patrón eran bastante cercanas, pues no era clasista, había complicidad y “*Le enseñaba, como que la cultivaba digamos, y la trataba bien po. Le contaba historias...*”. Además estando en aquella casa, Mercedes tuvo a sus dos hijos; un hombre, que “*Tiene que haberlo tenido como a los 14 años...*”, y Adriana, que nació en 1957, y de quien el patrón era padrino.

En esta casa Mercedes y Adriana estuvieron hasta que murió el patrón, que según algunos cálculos, debe haber sido alrededor de 1960¹⁷². Posteriormente, ambas se fueron a Santiago a la casa de una de las hijas de éste, que por aquellos años instalaba una farmacia. Ella era la madrina de Adriana y, al igual que su padre, “... *no era clasista, me llevaba a misa con ella y a todas partes.*”. Además, según cuentan, era una persona “*súper humanitaria*”, pues “*ayudaba a toda la gente, daba remedios gratis a la gente pobre...*”. Aquellos años parecían ser bastante alegres para la madre y su hija, sin embargo, alrededor de 9 años después la patrona “... *quebró, peleó por plata y se fueron a España...*”

Un tiempo antes de que ella se fuera a España, Mercedes y Adriana tuvieron que vivir alrededor de un año separadas; la primera fue llevada a trabajar a la casa de una sobrina de su patrona (su actual empleadora), mientras que esta última se llevaba a la niña (su ahijada) a Valparaíso. Dicha separación duró aproximadamente un año, período en el que se vieron con menor frecuencia: “*Yo me iba los fines de semana pa allá, porque yo estudiaba.*” De esta forma, para ambas comenzó a ser cada vez más difícil vivir separadas, “*hasta que ahí estuvimos más rebeldes y ahí nos juntaron.*”

¹⁷¹ Portezuelo corresponde actualmente a una comuna de la ciudad de Chillán.

¹⁷² Puesto que éste era el padrino de Adriana (que nació en 1957) y ella cree haberse ido “del sur” cuando tenía 3 años.

Así, aproximadamente en 1970, cuando Mercedes tenía cerca de 50 años, y su hija unos 12 o 13, llegaron a vivir a la casa de los patrones con que han permanecido hasta la actualidad. Sin embargo, el cambio implicó que las relaciones empeoraran: “... *acá eran mucho más cortantes.*”

La primera casa donde llegaron estaba ubicada en la comuna de La Florida y ocupaba el espacio de “*Una manzana entera*”. Cuando ellas llegaron, además de sus patrones había 4 niños, por lo que el trabajo era duro. Y si bien Adriana ayudaba con el segundo piso de la casa (“*Me pagaban la pensión.*”), las demás labores las realizaba Mercedes; “*le tocaba de todo. Hacía aseo, cocina... (...) tenía que sacar el planchao... (...) Y habían 3 perros en esa casa...*”.

Al trabajo cotidiano se sumaban los eventos organizados por los patrones en la casa, y estos, al parecer, eran bastante frecuentes, puesto que pertenecían a un movimiento, al parecer religioso, integrado por otros matrimonios y que organizaban reuniones periódicamente. “*Después de esas fiestongas, quedaba con las piernas con calambre, toda la noche, no dormía na. Imagínate que se juntaban como 30 ó 40...*”

Las relaciones entre ellas y los hijos de sus patrones tampoco eran cercanas, pues “*No contaban nunca na ellos...*”, salvo una de las hijas, “*porque como ella se crió con la abuelita Norma y ella ahí como que la fue educando y que fuera buena con mi mami y todos.*” Los demás eran distantes y también clasistas, “*Que es lo que adquirieron de la familia.*”

La casa a la que se cambiaron posteriormente quedaba en la calle Málaga, en la comuna de Las Condes, ésta, aunque un tanto más pequeña que la anterior, era “... *la Doña casa.*”. Pero además de las labores cotidianas y los eventos del *movimiento*, en esta casa hubo momentos en que la situación económica empeoró, lo que afectó incluso sus propios bolsillos: “*Había que comprar porque no había nada y llegaba un montón de gente y había que hacer milagros.*”

A pesar de esto, estando en aquella casa Adriana finalizó sus estudios superiores y comenzó a laborar: “... *estudié párvulo y empecé a trabajar al tiro, no me farreé ni un año...*” Ejerció su profesión durante 15 años en un jardín infantil de la misma comuna, hasta que se vio en la obligación de dejar de hacerlo para cuidar a su madre: “... *me quedé porque a mi mami ya le costaba, o sea no le costaba, pero era mucha casa para ella. Le daban calambres y todo, de tanto estar de pie po. En el fondo yo sacrifiqué mi carrera...*” De esta forma, Mercedes fue delegando algunas de sus tareas a su hija y ésta progresivamente reemplazándola en su rol. No obstante aquello, en el período en que ambas trabajaban, la hija ganaba menos que la madre, situación que se fue revirtiendo: “...*después quedé yo y ella sin sueldo.*”

Actualmente ambas habitan un departamento ubicado en la comuna de Las Condes, aunque Mercedes, que sigue diariamente vistiéndose con delantal, solo realiza algunas labores menores: “... *porque ella se siente inútil si no hace nada.*” Adriana es, por tanto, la encargada de llevar todas las tareas cotidianas del hogar, que si bien son menos en comparación con el período en que vivía la familia completa, y en una casa grande, deben sumarse al cuidado de su madre, que con 90 años requiere frecuentemente de ayuda.

b) Su mundo privado.

¿Qué sucede con la vida privada de Mercedes y Adriana?, ¿qué hacen cuando no trabajan?

A raíz de los datos arrojados por la entrevista, habría dos áreas que no guardan relación con el trabajo que realizan; por un lado la historia de su familia, es decir, hijos, parejas, hermanos, etc., y por otro, las actividades que realizan durante sus días libres.

En relación al primer aspecto, al estar Mercedes trabajando puertas adentro desde que tenía 14 años, evidentemente su vida sentimental o de pareja tuvo muy pocas posibilidades de desarrollarse. Es por esto que asegura que era mejor estar *“Solita no más...”*.

Lo anterior no significó que no tuviera hijos, de hecho, aunque no nos entregó información sobre los padres, tuvo uno alrededor de los 14 y otra a los 37 años. La relación con su hijo mayor nunca pudo desarrollarse de forma cercana, pues *“... se vino a trabajar él a Santiago y después nunca más volvió.”* A pesar de esto, durante algunos años mantuvieron cierto tipo de contacto. De hecho Adriana es quien cuenta que: *“Nunca supimos si le pasó algo con el golpe, pero cuando yo tenía como 3 ó 4 años él iba a visitarnos y después se desapareció.”*

Respecto de Adriana, como decíamos, nació en 1957 y desde ahí en adelante ha vivido toda su vida junto a Mercedes, la única excepción se dio durante el año que vivió en Valparaíso con su madrina. Considerando la situación económica de Mercedes, llama la atención que Adriana si bien logró sacar un título universitario y ejercer 15 años con éste, se haya visto en la necesidad de truncar sus aspiraciones personales por cuidar a su madre: *“...jubilé joven.”*

Del resto de la familia de Mercedes, se sabe bastante poco, aunque hay cierta información sobre las hermanas de Mercedes: *“Hicieron sus vidas...”* y la mayoría trabajaba *“... en el campo o en casa.”*, aunque *“... después todos se casaron y dejaron...”*. Adriana hace referencia a otros parientes, pero sólo superficialmente: *“... yo tengo una chorrera de primos. (...)Yo me llevo más con los hijos de mi tía.”*

La vida privada de Mercedes y Adriana, además de realizarse en el cuarto de servicio del departamento que: *“... es súper oscuro, un claustro (...)... no es muy entretenido...”*, se desarrolla entre sus misas (*“A la iglesia siempre hemos ido...”*) y las salidas de fin de semana. Respecto de éstas, van todas las semanas de viernes a lunes (en la mañana) a la casa de la recién citada hermana de Mercedes, que: *“... quedó sola y un poco vamos a ayudar ahí.”*

Pero cuando les preguntamos sobre su interés en participar en alguna agrupación de trabajadoras de casa particular, confesaron no saber de su existencia, y aunque se notaron interesadas en éstas (sobre todo las relacionadas a la iglesia católica), Adriana terminó diciendo: *“A estas alturas del partido lo único que quiero es vivir bien, cuidar a mi mamá, lo que le queda de vida. Salimos un poco las dos, vamos al mall, vamos al cerro o vamos al circo, a cualquier parte, pero pa que se distraiga.”*, lo que entrega más información sobre sus actividades de fin de semana, y nos da cuenta del cansancio que demuestran.

c) Relaciones con sus actuales patrones.

Si bien la entrevista nos otorgó información sobre las primeras experiencias de Mercedes en el trabajo doméstico, es más la información referida a la relación con los actuales patrones, por lo que nos centraremos en éstos. Si bien hay algunos aspectos que ya han sido nombrados, intentaré profundizarlos en función del tema de interés.

Partiremos refiriéndonos a la relación estrictamente laboral, es decir, cumplimiento de obligaciones, requisitos básicos del contrato, pago de sueldos, etc.

Respecto de sus obligaciones, los patrones parecen cumplir algunas al tiempo que se dejan estar en otras. En relación al cumplimiento, habría que comenzar diciendo que tanto Mercedes como Adriana parecen estar de acuerdo en que: *“... siempre nos han respetado, ponte tu los horarios de la siesta, y nos dan comida como chanchos. O sea nunca dicen que no se puede sacar nada.”* Sin embargo, debemos matizar dicha declaración y recordar que durante los eventos realizados, el trabajo era mucho y Mercedes terminaba con calambres al día siguiente.

Otro punto que ambas reconocen es que los patrones siempre se han preocupado de pagar las imposiciones y los sueldos el día que corresponde, independiente de que actualmente se remunere únicamente a Adriana y que, contrario a lo que podría esperarse de alguien que lleva tantos años trabajando con una misma familia, el sueldo haya ido bajando considerablemente: *“Yo en Málaga ganaba 190 y ahora voy en 130 y eso es porque están más mal. Entonces en vez de ir surgiendo...”*

En relación a los incumplimientos, el aspecto que últimamente se ha hecho más patente por un tema de necesidades de ambas, ha sido la salud: *“... nunca estuvimos en un sistema de salud, nunca se preocuparon.”* Y aunque hace un tiempo la situación ha cambiado a raíz de la vejez de Mercedes: *“... nosotras antes no íbamos jamás al médico tampoco pa no pedir permiso...”*

Parece ser que el cambio de casa ha significado la conquista de algunas libertades que anteriormente les estuvieron negadas. Así sucede respecto de las salidas de fin de semana, pues: *“Nosotros salíamos los días sábados en Málaga. Y los días domingos hacíamos todo lo que no se puede hacer en una casa cuando hay gente...”*, y cuando se cambiaron al departamento la situación cambió: *“... yo dije fin de semana afuera porque...pa respirar del encierro po...”*. Con las fechas importantes sucede exactamente lo mismo: *“Antes no teníamos navidad ni ninguna cosa. (...) Para las fiestas se llenaba la casa y nosotros teníamos que cumplir. Y al otro día tampoco nos daban...”*, situación que desde hace algunos años se ha modificado a su favor.

A raíz de lo recién expuesto, y sumado a otros factores, podremos ver que el clasismo asoma como una especie de sello de la relación entre Mercedes, Adriana y sus patrones. Dicho elemento no sólo sirve a las entrevistadas como una categoría explícita de análisis para su realidad laboral actual, sino que ha sido algo tan significativo en sus vidas, que les sirve de prisma para mirar retrospectivamente sus demás experiencias en el trabajo doméstico.

Mercedes, a raíz de lo vivido en Portezuelo, venía un poco más preparada que Adriana para hacer frente a un trato clasista, pero ésta última, al haber nacido y haberse criado entre patrones paternalistas y bondadosos, percibió el cambio de realidad violentamente: *“... no sabía lo que era clasismo ni na hasta que llegué a esta casa...”*

Partiendo de esa base, aunque hayan sido muchos los años compartidos, y las barreras por momentos se hayan vuelto menos rígidas, los patrones siempre parecen volver al mismo punto: *“... con todos los problemas que han tenido se han humanizado, pero son muy clasistas. Súper. Ni los porrazos mucho... Cuando están muy caídos se ponen súper humildes, pero cuando les va un poquito bien, de nuevo se les van los humos. Con los hijos lo mismo.”*

Sin embargo, hay ocasiones en que los patrones indudablemente han prestado su apoyo. Primero, el hecho mismo de se le haya permitido a Mercedes vivir con su hija mientras se empleaba puertas adentro no es insignificante, y aunque ella colaboraba con algunas labores de la casa, su vida durante mucho tiempo estuvo orientada principalmente

al estudio. En esa misma lógica llama la atención que, aunque Adriana siente que el apoyo durante aquel período no fue mucho, reconoce que la patrona “... fue mi apoderada eso sí.”, hecho que adquiere mayor relevancia si consideramos que su madre vivía en la misma casa y podría haberlo hecho.

Algo similar ocurre con Mercedes en la actualidad ya que si bien su relación con los patrones no parece haberse caracterizado por un trato afectuoso y considerado, aún así le permiten seguir habitando gratuitamente el departamento y alimentarse a diario. En ese sentido, aunque claramente no se la ve como un miembro de la familia (pues usa delantal, obedece órdenes y está recluida en aquel cuarto de servicio), sí existen consideraciones con ella y sus necesidades de ser cuidada por su hija.

Y en relación al tema de los cuidados se da una situación algo especial, pues la patrona se ha preocupado estrictamente de que Mercedes descanse y no realice labor alguna, lo que podría interpretarse claramente como una señal de cariño y cuidado. Sin embargo Adriana tiene otra visión y dice que ella “No la respeta si ella quisiera levantarse temprano, o quiere hacer algo”, y que no lo hace sólo por cuidarla, sino porque “... se siente incómoda, porque dice que si le pasa algo todos se le van a ir encima.”

A pesar del evidente clasismo de los patrones y los hijos de éstos para con las trabajadoras, ellas afirman que la relación con los nietos parece mejorar: “Las nuevas generaciones son más abiertas...” y el cariño mutuo queda manifiesto cuando narran experiencias de eventos familiares en que los niños se iban con ellas a jugar a la cocina: “Lo pasaban mejor aquí...”. Sin embargo, nuevamente asoma el afán por marcar la distancia entre patrones y trabajadoras, pues venían inmediatamente a buscarlos: “Tu tía monjita se los llevaba... (...)Ellos se ponían celosos también po.”

Pero a pesar de todo, los años van generando dependencias y extraños vínculos entre las partes, y por más clasista que sea la patrona con las trabajadoras, ésta igual genera una alta dependencia de Adriana y Mercedes: “... se pone nerviosa aquí cuando esta sola, quiebra cosas... (...) Que no está acostumbrada po. Ahora se pone súper... le sube la presión, anda con dolor de cabeza...”

Y, por el otro lado, si bien es un hecho que Mercedes y Adriana tienen más críticas que alabanzas para el trato de sus patrones, una escasa vinculación afectiva con éstos y sus hijos, un sueldo bajísimo y sin cobertura de salud, una pieza oscura y aburrida, e históricamente pocas consideraciones y permisos, igual se han mantenido trabajando y habitando un mismo espacio con esa gente por más de 40 años. Cabe preguntarse, por tanto, ¿qué las mantiene ahí?, ¿hay afectos o costumbre?, ¿sienten un lugar, aunque sea secundario, en la historia de aquella familia? ¿Será demasiado tarde para reinventarse que no están dispuestas a hacerlo?

CAPÍTULO II: Conflictos.

Las relaciones humanas de por sí son complejas; cada individuo acarrea códigos culturales, expectativas, prejuicios, juicios, experiencias, sensaciones, etc. Y todo esto al ponerse en contacto con un otro distinto pero igualmente complejo, puede traducirse en infinitos tipos de relaciones. Sin embargo, para el caso específico del trabajo doméstico remunerado, hay una serie de elementos que, aunque se dan con distintos grados de intensidad dependiendo

del perfil de las patronas o las nanas, parecen estar presentes en la mayoría de estas relaciones laborales, y de manera transversal en el tiempo.

Por ejemplo, la diferencia económica entre empleadora y empleada y todo lo que esto implica. Evidentemente que habrá cientos de tipos de patronas y otros tantos de trabajadoras; algunas empleadoras serán de clase media o clase alta, habrá trabajadoras y dueñas de casa, moralistas, liberales, etc., así como habrán algunas empleadas conscientes de sus derechos laborales y otras sumisas, unas tendrán experiencia y otras se estarán iniciando, etc. Sin embargo, surja la relación que surja entre éstas, todas tienen en común el hecho de que una mujer, debido a la superioridad de su situación económica,

“... compra el tiempo completo de otra para consumirlo según sus necesidades.”¹⁷³, lo que significa, necesariamente, que las partes detentarán grados de poder distintos, y que la simetría y horizontalidad de la relación se verá dificultadas. A lo anterior se suma el hecho de que el trabajo es realizado al interior de la casa de quien está pagando por los servicios, y que, por lo mismo, el cumplimiento de las leyes, por más que intenten proteger a las empleadas, será difícil de verificar.

Con lo anterior no se pretende afirmar que todas las patronas serán abusivas con sus nanas, ni decir que la brecha económica que las separa es el único factor que moldea las relaciones, sino solamente dar cuenta de que el grado de poder detentado por las partes es claramente desproporcionado, y que, en ese sentido, es dable suponer que se generen conflictos desde ambas veredas, pues así como habrán patronas que se aprovecharán de su posición en el más amplio sentido del término, no faltarán las trabajadoras que reaccionarán a dichos abusos de las más diversas formas.

Teniendo claro lo anterior, haremos un análisis de cinco áreas generales que dan cuenta de los principales conflictos dados al interior del empleo doméstico. Para esto nos valdremos principalmente de testimonios de trabajadoras, de los avisos clasificados del diario, y de algunas otras fuentes.

a) Juicios y prejuicios.

La imágenes que trabajadoras y patronas se crean la una de la otra, parecen ser una primera manera de acercarnos al tema de los conflictos o, si se quiere, una predisposición a éstos; por ser el servicio doméstico un trabajo que implicará mucho contacto personal y en que están en juego altos niveles de confianza, tanto empleada como empleadora están en su legítimo derecho de pedir ciertos requisitos básicos antes de acordar un contrato. Es por eso que son numerosos los avisos económicos¹⁷⁴ que exigen informes de desempeños en empleos anteriores: “... requisitos dos años de permanencia en empleo anterior...” (febrero del 83’); “... sólo personas con recomendaciones y experiencia...” (marzo del 85’); o “... inútil llamar sin recomendación personal...” (julio del 67’), etc.

Por parte de las empleadas, los requisitos más recurrentes son el sueldo, el trato y las labores que se desempeñarán, es por eso que abundan las ofertas de empleos intentando captarlas por ese medio: “... regio sueldo y trato, sin lavado...” (noviembre del 67’); “Trabajo

¹⁷³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile: no es un trabajo como los otros*, pág. 273. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

¹⁷⁴ Ver Anexo nº 1.

aliviado y buen trato." (octubre del 47'); o "Trato familiar, buen sueldo, linda pieza." (agosto del 69').

O dicho en palabras de una trabajadora de casa particular: "*Cuando busco trabajo en lo primero en que me fijo es en el carácter de ella o de él, los patrones, es lo que más me interesa, aparte de lo que me van a pagar. (...) Yo sé que de primera una va a ver el trabajo y se comportan de lo mejor que pueden para quedar bien, pero para después... es lo lógico.*"¹⁷⁵

Estos requisitos corresponden a lo exigido por el contratante y el contratado para cualquier empleo, por tanto, no da cuenta de conflictos específicos del servicio doméstico. Sin embargo, si utilizamos la misma fuente como vía de acceso, podemos vislumbrar algunos prejuicios que transversalmente se han formado los empleadores de las empleadas, y si bien no hay acusaciones explícitas hacia las trabajadoras, al exigir requisitos como honradez, aseo personal o determinados grados de cultura, se está diciendo que el común de las postulantes al trabajo tienen tendencia a robar, son sucias e ignorantes. Revisemos algunos anuncios¹⁷⁶:

Respecto del tema de la honradez aparecen algunos como: "... *todo servicio, ágil, honrada, necesito...*" (enero del 32'); "*Necesito empleada de piezas, muy buenas recomendaciones de su honradez...*" (mayo del 37'); "... *Se exige referencias de honradez y capacidad.*" (noviembre del 49'); o "... *honrada, sepa cocinar, empleada departamento...*" (junio del 64').

Si bien debe haber casos que alimenten aquel "prejuicio histórico" de que las empleadas tienden a ser ladronas, da la sensación de que hay una suerte de exageración, hasta el punto de que incluso individuos que poco o nada tienen que ver con el tema contribuyen a fomentar dicha fama. La siguiente cita corresponde a lo expresado por el jefe de Investigación Criminal de Carabineros a raíz de la relación entre crímenes y nanas: "... *como en toda investigación aparecen como sospechosas, porque manejan gran cantidad de información sobre la seguridad de los hogares y la ubicación de los bienes valiosos. Entonces no se puede descartar que sean usadas por grupos delictivos para acceder a esos bienes. Pero eso es materia de investigación. Es muy importante que las personas se encarguen de chequear antecedentes de sus empleadas, que verifiquen domicilio y que*"¹⁷⁷
de verdad se confirmen las recomendaciones que las trabajadoras presentan"

En relación al tema del aseo personal, hay diferentes formas de decirlo, pero el mensaje es el mismo: "*Niñera aseada, recomendada...*" (diciembre del 31'); "*Niña limpia y hacendosa...*" (marzo del 33'); "*Muchacha de 16 a 20 años bien presentada y limpia...*" (septiembre del 43'); "*empleada cocina y aseo pisos bajos, limpia y bien recomendada...*" (diciembre del 51'); "... *empleada para todo servicio, limpia, ágil...*" (abril del 59'); o "... *muy buen sueldo para persona competente, limpia, sin niño para inmediato.*" (julio del 67').

El grado de preparación se exige abiertamente pidiendo personas cultas, o también exigiendo años de educación cursados: "... *chilena, culta para regentar casa campo...*" (junio del 39'); "*Persona seria, culta se necesita...*" (agosto del 43'); "... *en lo posible culta,*

¹⁷⁵ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... en casa particular*, Santiago, Ediciones CEM, 1985, pág. 27.

¹⁷⁶ *Ídem.*

¹⁷⁷ *Contratos de nanas ahora tienen cláusula de confidencialidad*, Santiago, El Mercurio, 3 de septiembre de 2009, recurso electrónico en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={60d75b48-9094-44b0-8b42-c47ace6fdc95}>

con buenos antecedentes...” (mayo del 61’); *“Señorita 4.0 medio, puertas adentro...”* (enero del 80’); *“Señorita buena presencia, excelente carácter, 4.o año medio rendido...”* (enero del 80’); o *“... buena presencia, recomendaciones, 8.o básico...”* (febrero del 83’). Este último caso, aunque de manera diferente, apunta a la misma dirección, pero de forma aún más despectiva: *“Necesito empleada todo servicio, persona competente, inteligencia normal...”* (marzo del 57’)

Si bien es un hecho irrefutable que las empleadas del hogar, al provenir históricamente de los estratos más bajos de la sociedad, han detentado un nivel escolar menor que el de sus empleadores, sin embargo, eso no las transforma en incultas ni incapaces de realizar correctamente las labores exigidas. Por otra parte, el sólo hecho de publicar anuncios del tipo de “en lo posible culta”, implica un nivel de clasismo insoslayable que probablemente generará molestia en quien lo lea.

Un último prejuicio que suele escucharse bastante y que, a mi juicio, tiene su origen en el tipo de relaciones que se daban al interior de aquellas casas patronales de las primeras décadas del siglo XX, es el tema de la coquetería y/o sexualidad entre empleadas y hombres de la casa (patrones, hijos o familiares en general). Si bien aquí la responsabilidad sería compartida (a diferencia, por ejemplo, de un robo), y, por temas principalmente etarios, no todas entrarían dicha categoría, muchas veces, a ojos de las patronas, las incitadoras serían principalmente las trabajadoras. Aunque los avisos clasificados en numerosos casos buscan empleadas decentes o serias¹⁷⁸, sería poco riguroso interpretarlos en ese sentido, sin embargo hay algunos testimonios decidores:

El primero corresponde a lo que, según lo escuchado por una trabajadora, las patronas comentan al juntarse: *“Entonces empiezan a hablar de las empleadas, que son todas unas sinvergüenza, que todas las empleadas andan provocando a los maridos, o que son atrevidas en el modo de vestirse...”*¹⁷⁹; y el segundo testimonio se comprende en el contexto de separación de los patrones, en que la nana tuvo que optar por seguir trabajando con uno de los dos: *“Yo dije, a donde se quedan los niños yo me quedo. Entonces ella pensó¹⁸⁰ que yo me quedaba con el marido. Ahí se armó pero la rosca más grande de mi vida...”*

Para el caso de los prejuicios que las trabajadoras se hacen de sus patronas, los avisos clasificados tampoco son útiles, justamente porque quién busca empleo intentará resaltar sobre las demás y mostrarse lo más conveniente posible a los ojos de sus futuros empleadores. El siguiente aviso es sugerente en ese sentido: *“Señora culta con buenas referencias desea ocuparse en quehaceres domésticos...”* (noviembre del 49’).

Sin embargo, el siguiente comentario, pronunciado por una mujer que acababa de entrevistarse con una posible patrona en una agencia de empleos, muestra algunos juicios y prejuicios representativos: *“La perla quería que le hiciera todo y paga puras doscientas lucas...”* a lo que las demás postulantes responden: *“¿No quería también que le limpiara¹⁸¹ los ternos y se acostaran con el caballero?”* Como vemos, la alta exigencia de labores mezclada con el bajo sueldo ofrecido son efectivamente un juicio fundado, pero el

¹⁷⁸ Ver Anexo nº1.

¹⁷⁹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit*, pág. 34.

¹⁸⁰ Ver Anexo nº3.

¹⁸¹ Ver en: Marcela Otero, *El submundo de las Agencias de empleo*, Santiago, Revista del Domingo, El Mercurio, 28 de abril de 1968, pág. 8.

comentario de las demás personas acentúa el carácter abusador de la patrona, al tiempo que agrega un prejuicio relativo al tema sexual.

De esta forma vemos que son numerosos los casos en que, incluso antes de iniciar una relación laboral, las partes involucradas acarrearán prejuicios que las mantendrán predispuestas al conflicto y que, en caso de materializarse (ya sea porque hay un problema real o porque la contraparte se vio atacada por dicha predisposición), generarán situaciones molestas. Por ejemplo, si una patrona exigió honradez, es evidente que estará predispuesta pendiente de un posible robo, al tiempo que la trabajadora sentirá constantemente sus ojos vigilantes encima de sus movimientos.

b) Incumplimientos de contrato.

En el siguiente apartado se mostrarán casos representativos de conflictos ocurridos a partir de incumplimientos en materias estrictamente laborales. Entre las problemáticas más recurrentes se encuentran el sueldo, los descansos, la inexistencia de contratos, la paga de imposiciones y los seguros de salud, etc. El primero de los aspectos anteriormente mencionados merece ser analizado en profundidad, pues parece contener elementos útiles para analizar todos los demás. Éstos, por tanto, serán tratados superficialmente y a partir de algunos casos.

El tema de los sueldos ha sido una fuente histórica de polémicas y conflictos. Habría que comenzar diciendo que, a pesar de la tendencia de los últimos años a que el promedio de sueldos sea mayor que lo establecido por ley¹⁸², éstos siguen siendo bastante bajos. Lo anterior se explica principalmente por tres factores, que expondremos a continuación.

Primero, el hecho de que durante gran parte de nuestra historia la mayoría de las trabajadoras de casa particular se desempeñaran puertas adentro, implicó que la ley estableciera que sus sueldos debían constar de una parte monetaria (dinero) y otra no-monetaria. Como es de esperarse, el sueldo monetario quedó fijado en un porcentaje del sueldo mínimo establecido para los demás trabajadores, equivalente inicialmente al 75% de éste, diferencia que, aunque ha ido disminuyendo progresivamente, sólo quedará completamente nivelada a partir de marzo del 2011.

Respecto del salario no-monetario, si bien se exige alimentación, pieza y los demás servicios básicos (ropa, asistencia médico-dental, remedios, etc.), no se especifica nada acerca de la calidad de éstos, quedando a disposición de la buena o mala voluntad del patrón. Si el patrón fuese generoso, dicho salario será visto como una suerte de “regalo”, situación que al generar un sentimiento de “estar en deuda”, podría derivar en un aumento de los lazos de dependencia entre las partes (situación que analizaremos en el siguiente capítulo). Pero si el patrón entregara bienes y servicios de mala calidad, la trabajadora se vería fuertemente perjudicada en sus necesidades básicas: “... *allí paso cualquier cantidad de hambre, yo no como mucho, como lo mismo que ellos, pero para mí cocinan puras leseras.(...) También tengo mi dormitorio, mi baño, eso yo lo tengo, pero en invierno me llovía entera...*”¹⁸³

¹⁸² Ver en: *¡Cómo cambiaron las nanas!*, Santiago, El Mercurio, 6 de septiembre de 2003, recurso electrónico: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2520df3-3d8e-4001-a533-94380743425a}>

¹⁸³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, págs. 33 - 33.

En un segundo tema, y relacionado al anterior, asoma el hecho de que no exista algún organismo fiscal que regule eficientemente el pago de sueldos (y demás derechos laborales) al interior del hogar. Lo anterior, se presta para todo tipo de distorsiones.

De todas formas, aunque sean los patrones quienes decidirán el sueldo que se pagará, éstos estarán sujetos a la ley de la oferta y la demanda, mecanismo que jugará un rol importante en la fijación de los salarios mínimos y máximos a ofrecer. Por ejemplo, la sub-remuneración a la que se han expuesto muchas mujeres peruanas desde aproximadamente los últimos 15 años, tiene que ver, por un lado, con que sus necesidades económicas las han obligado a emplearse por sueldos verdaderamente bajos, y por otro, con que muchas, al estar indocumentadas, por temor a ser deportadas, no pueden hacer valer sus derechos como trabajadoras.

Un tercer y último punto tiene que ver con cómo la sub-valoración histórica que la sociedad ha dado al empleo doméstico determina la precariedad de los salarios convenidos. Aunque son muchas las causas que explican dicha sub-valoración, hay dos que deben ser nombradas:

Primero, el trabajo doméstico que se realiza a diario para que una casa funcione y sus habitantes puedan trabajar, estudiar, o contar con “... *un mayor tiempo de ocio o tiempo disponible...*”¹⁸⁴, ha sido históricamente visto por nuestra sociedad machista como “rol natural de la mujer” (que sería, antes que todo, dueña de casa, madre o esposa). Y al ser una labor que no genera valor de cambio, se considera aún menos importante. Por tanto, la mezcla entre estos dos factores, deriva en una sub-valoración intrínseca de dichas actividades.

La segunda causa tiene que ver con las diferencias sociales entre las partes; quienes ingresan al servicio doméstico han pertenecido históricamente a los sectores populares de la población, lo cual significa que tendrán pocas posibilidades de estudiar y, en consecuencia, de optar a un empleo alternativo. En ese sentido el trabajo en casa particular no se escoge de manera completamente libre: “*Siempre he entendido que por escasa preparación no puedo aspirar a mucho...*”¹⁸⁵ Por otra parte, el grupo de personas que pueden contar con servicio doméstico en sus casas, corresponde históricamente a los sectores medios y altos de la sociedad, lo que en términos prácticos, y relacionado al punto anterior, significa que las patronas dedican su tiempo a actividades mejor valoradas, social o económicamente, que las tareas propias del hogar. De esta forma, habrá, por una parte, una persona que está en condiciones de pagar a otra para que realice las labores que nadie más puede o quiere hacer, y por otra parte, habrá alguien que debido a su realidad socio-cultural se verá en la necesidad de llevar a cabo las actividades que nadie más quiere ejecutar: “[e]l cuadro ideológico de las empleadas domésticas y de las patronas frente al trabajo doméstico condiciona y legitima la baja remuneración del servicio doméstico.”¹⁸⁶

A modo de síntesis de las dos causas principales de la subvaloración económica de la labor de empleada de casa particular, citamos a Magdalena León, que si bien no se refiere al caso chileno, aporta elementos fundamentales al análisis: “*El trabajo de la empleada*

¹⁸⁴ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile: Óp.cit.*, pág. 272.

¹⁸⁵ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 110.

¹⁸⁶ Mary García Castro, *¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica*, pág. 110. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

*doméstica hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico. Patrona y empleada participan de una relación de identidad mediada por la subvaloración de su rol social, modelado a partir de la lógica de servir a otros como algo natural. Además el servicio doméstico, al ser ejercido por mujeres de sectores populares y constituirse en un tipo de relación verticalmente asimétrica con la patrona, aumenta su desvalorización social...*¹⁸⁷

En ese sentido, el sueldo, independientemente de su cuantía, tiene el poder de marcar una distancia radical entre las partes, que da a la patrona plena libertad para hacer o dejar de hacer lo que estime conveniente con la trabajadora: “... ellas piensan que porque pagan uno es esclava...”¹⁸⁸.

Sin embargo, si analizamos lo ocurrido durante los últimos años, vemos que el empleo se ha ido profesionalizando cada vez más al tiempo que la oferta de trabajo en casa se mantiene alta, por lo que las trabajadoras tienen cada vez más libertad de movimiento y posibilidad de escoger los lugares en los que trabajarán tendrá mucho que ver con el salario ofrecido: “...acá yo me he dado cuenta que las chiquillas trabajan por plata y yo igual. Donde estoy yo siempre digo: si yo me encuentro un trabajo que me paguen más, yo me voy así a ojos cerrados...”¹⁸⁹

Si analizamos el incumplimiento contractual en materias como la jornada laboral, los días libres y feriados, el pago de imposiciones, etc., responden a las mismas causas explicadas para el caso de los sueldos; una mezcla de abuso de poder de las patronas y de la libertad de acción en un espacio que se escapa al control de la legislación.

A continuación, haremos alusión a algunos testimonios de trabajadoras que dan cuenta de los conflictos anteriormente mencionados:

Por ejemplo, respecto de la jornada laboral, son frecuentes los casos en que los horarios establecidos por la ley no son respetados, lo que se traduce en jornadas que pueden durar hasta 15 horas: “... un cuarto para las siete les preparo desayuno, le doy la leche a los niños y de ahí él se va. (...) Me acuesto bastante temprano, como a las nueve y media o a las diez y media, pero cuando van visitas a las dos o tres.”¹⁹⁰

Debido a que los límites entre trabajo y vida privada son poco claros, el incumplimiento de horario se da con mayor frecuencia en la modalidad puertas adentro. Sin embargo, las trabajadoras puertas afuera no quedan completamente exentas de abusos por el hecho de tener un horario más definido. Así lo demuestra el siguiente testimonio: “... se producían ciertos roces porque querían a veces que me quedara hasta más tarde y yo les insistía en que lo sentía mucho, que vivía muy retirado y que me tenía que venir. Pero ojalá por ellos, yo no mirara la hora ni hubiera ningún reloj cerca para que yo no mirara la hora para venirme.”¹⁹¹

¹⁸⁷ Magdalena León, *Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia*, pág. 282. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

¹⁸⁸ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 53.

¹⁸⁹ Ver anexo N° 3.

¹⁹⁰ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, págs. 29-30.

¹⁹¹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 103.

La situación anterior se hace extensiva a todo tipo de descansos, es decir, a días de salida los fines de semana, a feriados y a vacaciones. La lógica imperante parece ser que las patronas pretenden disponer de las trabajadoras el mayor tiempo posible, porque se genera un altísimo nivel de dependencia y posteriormente no saben funcionar sin ellas. La siguiente cita refuerza lo recién expresado: “... yo estuve en casas que ni siquiera salía de vacaciones, porque no se podía, porque el niño, que por ésto, que por esto otro, que porque yo trabajo, que porque no pude dejar la casa sola, entonces yo siempre esclava de la casa.”¹⁹²

El siguiente fragmento aparece como un último ejemplo del incumplimiento de obligaciones, pero ahora referido al tema específico del contrato de trabajo: “Cuando llegué no me hicieron contrato de trabajo, nos pusimos de acuerdo en lo que tenía que hacer, pero fue todo tan diferente después, o sea me dijeron una cosa pero después me salieron con una tremenda cosa que yo no debiera haber hecho, no tenía por qué hacerla...”¹⁹³ Como vemos, la inexistencia de contrato puede derivar en que se exijan tareas que inicialmente (si es que hubo al menos acuerdo de palabra) no estaban pactadas, y por no tener ningún documento que lo respalde, la trabajadora tenderá a acatar lo exigido por la patrona para no peligrar su permanencia en el empleo.

Aunque, como hemos estado viendo, las patronas tienen mucho más control de la relación laboral que las trabajadoras, la disposición que éstas últimas tengan respecto del cumplimiento de sus derechos es de suma importancia. Es por eso que hay una gran diferencia entre aquellas trabajadoras que se dejan pasar a llevar y aquellas que tienen una mayor autovaloración. Esta separación no se da en la práctica de manera tan polarizada, pues dependerá de las circunstancias que se vayan presentando en el empleo, de la relación que se establezca con los patrones y de las experiencias previas que se hayan vivido. Pero lo cierto es que son numerosos los casos de patrones que se ven violentados cuando la trabajadora exige lo que le corresponde: “Con este matrimonio, con el caballero me llevaba bien, pero con la señora, me parece que no le caí muy bien porque se dio cuenta de que soy una persona así que tengo un poco de carácter... entonces como que les parece mal ver a una persona puesta en su lugar...”¹⁹⁴

En el caso de las trabajadoras afiliadas a algún tipo de organización del gremio en cuestión, vemos que inmediatamente comienzan a adquirir consciencia de la importancia de que se les respete como personas y como trabajadoras, lo que evidentemente se traducirá en que al más mínimo abuso cometido por los patrones, éstas se manifestarán. Lo expresado al respecto por una dirigente de ANECAP es decidir: “(las empleadoras) no dejaban que fueran. Cuando andamos en el puerta a puerta me dicen: es que mi patrona me dice que allá me van a aleonar ¿Por qué? Porque nosotros le decíamos: mira, esos son tus derechos, tú tienes este, este, este. Por eso a algunas empleadoras no les gusta como que participen en algo así...”¹⁹⁵

Una situación similar se dio cuando un sacerdote que apoyaba una agrupación de trabajadoras del hogar fue interpelado por un grupo de “treinta o cuarenta señoras que tenían empleadas”, que se acercaron y le dijeron: “... Padre nosotras tenemos que decirle

¹⁹² Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 53.

¹⁹³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 32.

¹⁹⁴ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 103.

¹⁹⁵ Ver Anexo N° 3.

*algo. Creemos que usted le está enseñando a las empleadas a ser rebeldes en las reuniones que ellas tienen, como por ejemplo, que tienen que arrancarse de noche y volver antes del desayuno...*¹⁹⁶

c) Clasismo y racismo.

Evidentemente que gran parte de los abusos expuestos en el apartado anterior nacen de una falta de respeto de los patronos hacia las trabajadoras; el hecho de que no se tenga en cuenta que ésta necesita descansar, tener un sueldo digno, un contrato que le de seguridad, cobertura salud en caso de cualquier inconveniente y todo lo necesario para un bienestar básico, habla directamente de una subvaloración de su dignidad humana; la empleada debe realizar todo lo exigido por sus patronos, al tiempo que éstos, haciendo valer la potestad que les confiere su poder adquisitivo, abusan de su posición y se abstienen de realizar lo exigido por la ley: “... el maltrato puede ser porque no somos preparadas...”¹⁹⁷

Como veíamos anteriormente, la brecha socioeconómica que separa a empleadores de empleadas, si bien ha tendido a disminuir de un tiempo a esta parte, sigue siendo un elemento que marca diferencias significativas e impide el pleno desarrollo de comunicaciones horizontales. En esa dinámica se explican los numerosos casos de patronos que en su afán por mantener dicha distancia, e imbuidos de un espíritu clasista, se empeñan diariamente en ofender (ya sea verbalmente, por medio de acciones o por omisión de éstas) a las trabajadoras y hacerlas sentir inferiores por la labor que realizan y el grupo social o étnico al que pertenecen.

Comenzaré refiriéndome a casos de clasismo para cerrar el capítulo hablando de situaciones de discriminación racial a mujeres mapuches o peruanas.

Un gesto que al parece representa fielmente el nivel de cercanía que existe entre las partes, es el de compartir o no la mesa durante las comidas. En caso de no hacerlo se está diciendo implícitamente que la persona debe servir el alimento, estar atenta a cualquier necesidad y postergar su alimentación hasta que todos hayan terminado. En otras ocasiones se da que la trabajadora almuerza en la cocina mientras la familia lo hace en el comedor, pero estando siempre atenta a cualquier necesidad y, por ende, constantemente interrumpida mientras se alimenta.¹⁹⁸

Hay testimonios que expresan claramente el sentimiento de las trabajadoras cuando son excluidas de la mesa: “Eso es lo que más me ha dolido siempre, que me cierren la puerta de la cocina y me dejen encerrada. Cuando era lola me ponía a llorar, me sentía peor que un animal. Oiga, si hasta al perro lo dejaban comer en las camas”¹⁹⁹, situación que se repite de manera muy similar en la siguiente cita: “ A uno le hacían sentir que

¹⁹⁶ Pamela Aróstica, *Los sindicatos de trabajadoras de casa particular: 1930 – 1960*, Santiago, Tesis para optar al grado de Licenciado en Historia, Universidad de Chile, 1996, pág. 138.

¹⁹⁷ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 111.

¹⁹⁸ Un artefacto que da claramente cuenta de lo expresado, son aquellas campanillas metálicas con que se llamaba a la empleada en caso de cualquier necesidad. Éstas hasta el día de hoy se pueden ver en algunas casas patronales, e incluso con los avances tecnológicos han mutado en timbres eléctricos que conectan el comedor con la cocina.

¹⁹⁹ Werne Núñez, *Las nanas 2.0*, Santiago, Diario El Mercurio, martes 3 de Noviembre de 2009, recurso virtual en:<http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={75a33c90-d1de-4501-892c-e1177dbc9ffb}>

ellos eran superiores a uno, por ser la empleada. Uno no era digno de sentarse en una mesa a comer, siempre tenía que comer en un rincón. ”²⁰⁰

Pero además de este tema, se dan numerosas situaciones cotidianas en que los empleadores demuestran a través de gestos que existe una diferencia clara con la trabajadora, ejemplo de lo anterior es esta trivial y reveladora anécdota narrada por una trabajadora: “... los viejitos, comían todas las cosas a escondidas y trataban de no masticar y de no mover la boca cuando yo les llevaba el té, y las galletas las tapaban (...) y pensaba: ¿cómo pueden ser así, si los estoy cuidando, los estoy atendiendo, les pongo los zapatos, les recojo los bastones, les boto la orina, les dejo las bacinicas justo para que las tomen, le tengo que pasar el remedio, y le niegan una galleta, no la convidan?”²⁰¹

Sumado a episodios cotidianos que demuestran actitudes clasistas, hay numerosos casos más extremos que, aunque se explican a partir de varios otros factores, nacen de mentalidades abusivas que encuentran su justificación en la superioridad social. Me refiero al caso particular de los abusos sexuales y violaciones realizados por ciertos patrones a sus trabajadoras. Habría que agregar que estas situaciones han ido disminuyendo progresivamente a medida que las trabajadoras se han ido haciendo conscientes de sus derechos, pero aun es tema latente, como lo expresó una dirigente de ANECAP cuando se le preguntó: “... cuando a uno le preguntan ¿Hay abuso? Sí, ¿Hay violación? Sí. Pero uno no puede contar. Existe, y existe mucho más de lo que uno cree. Existe mucho.”²⁰²

Y aunque no todos los episodios terminen en violaciones, hay muchos que aunque no pasen de la insinuación del patrón, nacen evidentemente de la inmunidad que el éste tiene por su posición de superioridad, y provocan daños importantes en la integridad de la trabajadora. Analicemos la situación a partir de un caso: “... un día ella estaba en el baño, y el gallo me dijo: Magdalena, vaya a recoger el chupete a la guagua, y yo juraba que la guagua no tenía chupete, y cuando levando la cabeza ¡el gallo estaba desnudo! Desnudo parado arriba de la cama. Salí corriendo, golpié la puerta, tiré todo lejos y me fui a mi dormitorio, me encerré con llave a llorar (...) de esa vez ya me sentí humillada, de ahí para mí, ser empleada es lo último.”²⁰³

Aunque el clasismo y el racismo tienen, para efectos del trabajo en casa particular, causas similares y se manifiestan ambos de una misma manera (insultos verbales o acciones discriminatorias), la segunda categoría, al sumar las descalificaciones de clase y de raza, puede ser aun más hiriente con la empleada. Los grupos étnicos que más mujeres han aportado a las filas del trabajo doméstico en nuestro país, han sido mapuches y peruanos.

Respecto del racismo orientado a trabajadoras mapuches, una trabajadora de aquella etnia comenta: “... mis empleadores, sobretodo mi empleadora era muy racista. Por ser yo mujer mapuche, para ella como que yo era la última cosa.”²⁰⁴

²⁰⁰ Ver Anexo N° 3

²⁰¹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 104.

²⁰² Ver Anexo N° 3

²⁰³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 25.

²⁰⁴ Ver Anexo N° 3

Otra empleada de origen mapuche, se refiere a su experiencia como dirigente sindical en la zona de Cautín, lugar con gran población de aquel grupo: “... *logramos un despertar en la región donde más problemas de discriminación social hay. En esa provincia hay dos tipos de chilenos los mapuches y los huincas, entonces la discriminación es doble y muy marcada, una por tener raíces indígenas y otra por ser empleada doméstica.*”²⁰⁵

Aunque ambos tipos de racismo son igualmente impactantes, el caso de las peruanas, por ser una realidad relativamente reciente en relación a las indígenas chilenas, llama poderosamente la atención. Y si bien las nanas peruanas son valoradas por tener un promedio de escolaridad alto, por hablar mejor (y en ese sentido ser un mejor modelo para los niños que crían) y poder ofrecer opciones culinarias alternativas y bien recibidas, el racismo que gran parte de la sociedad chilena demuestra hacia las mujeres peruanas es alarmante. Y cuando digo que es gran parte de la población me refiero a que no son únicamente los patrones que las contratan, sino también las mismas trabajadoras chilenas que sienten amenazados sus empleos:

“*¿Sabe?, me han tratado mal... muy mal, pero peor que eso, lo peor de todo es la indiferencia. En el primer trabajo que tuve la señora nunca hablaba conmigo y nunca me preguntaba nada, fue después de un año que me echó sin pagarme, y como yo no sabía lo de los contratos pensaba que era como en Perú, que después me llamarían y me avisarían de un finiquito. Tiempo después fui a ver a los abogados que nos atienden aquí en el centro, pero no pude hacer nada, ella me había contratado por el sueldo mínimo. Lo que más me duele cuando lo pienso es el odio que me tenía la otra nana chilena que trabajaba allí, fue por ella que no pude seguir trabajando, pero ahora tengo un trabajo mejor...*”²⁰⁶

d) Vida privada

Si bien es un hecho que cada vez son más las trabajadoras que se emplean puertas afuera y que, por ende, cuentan con un hogar, una familia y otras actividades que les permiten forjar una línea divisoria entre trabajo y vida privada, históricamente, y aun en la actualidad, son muchas las que al trabajar en el mismo espacio en que viven, no han logrado establecer dicho límite con claridad.

Aunque aquella diferencia es fundamental para el diario vivir, la situación, por ejemplo, de alguien que atiende un negocio en su propia casa y es su propio jefe, es distinta a la que viven las trabajadoras del hogar, pues aquel no obedece más que sus propias órdenes y tiene la libertad de dejar de trabajar cuando lo estime conveniente. La trabajadora puertas adentro, por el contrario, independiente de que sus patrones sean considerados o abusivos con ella, necesariamente “[v]ende su disponibilidad casi total de tiempo sacrificando su posibilidad de vida privada.”²⁰⁷

Lo anterior significa que las posibilidades de establecer y alimentar vínculos personales y grupales (pareja, familia, amistades, pertenencia a organizaciones, etc.) y de realizar todo tipo de actividades ajenas al ámbito laboral (educación, esparcimiento, descanso,

²⁰⁵ Pamela Aróstica, *Óp.cit.*, pág. 142.

²⁰⁶ Citado en: **María Emilia** Tijoux, *Morderse la lengua y salir adelante*, 2002, recurso virtual en: <http://alhim.revues.org/index639.html>.

²⁰⁷ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile...* *Óp.cit.*, pág. 272.

bienestar individual, etc.), se verán fuertemente reducidas. Revisemos algunos casos representativos.

Un aspecto que frecuentemente genera malestar entre las trabajadoras puertas adentro es el tema de la imposibilidad de criar a sus propios hijos, y si bien hay patrones que les permiten vivir con ellos al interior de la casa, abundan casos de lo contrario. Así lo demuestran algunos avisos clasificados a lo largo del período revisado²⁰⁸: “... para poca familia, con recomendaciones y sin niños.” (abril del 31’); “Empleada para cocina sencilla, no más de 45 años, sin niño para cocina” (diciembre del 51’); “... necesito para todo servicio, sin hijos, puertas adentro...” (julio del 67’); o “Matrimonio campesino sin niños necesito...” (diciembre del 78’).

El testimonio de Luz esboza una explicación del por qué los patrones ponen problema para que las trabajadoras se empleen con sus hijos. “Me habría gustado trabajar con mi hija, pero nunca pude, es muy difícil por cuanto que uno tiene que estar pendiente de las cosas que está haciendo, no de los hijos que uno tiene; además tocan patrones un poquito medio, no digamos medio malos pero si ellas pagan, uno no puede perder el tiempo, supongo yo que eso es lo que piensan.”²⁰⁹

Las nanas peruanas que trabajan en nuestro país, viven extremadamente aisladas de sus familias. A ellas por lo general les conviene trabajar puertas adentro para, de ese modo, ahorrarse el pago de alojamiento, alimentación y transporte, y poder mandar la mayor cantidad de dinero posible a sus familiares. En ese sentido, y aunque algunas veces se vengán con sus parejas, las trabajadoras peruanas deberán estar necesariamente aisladas de sus familias para que su decisión de migrar cobre sentido: “Una es madre ante todo y tiene que ver lo que es mejor para sus hijos, aunque deba dejar muchas cosas de lado.”²¹⁰
Ojalá que ellos entiendan que todo lo hago para que tengan un futuro mejor”

Otro espacio que se ve claramente restringido al vivir dentro de la casa es el de las relaciones sociales, que si bien es un ámbito que perjudica a toda persona que se excluya de él, para el caso de las empleadas jóvenes parece ser más agobiante, por un tema de intereses propios de la edad. Así lo demuestra el testimonio de una joven de 22 años que vive en la casa de sus empleadores: “... en cuanto a relacionarme con juventud me gustaría, porque yo por mi carácter, y así como estoy trabajando no tengo amigas, ni amigos, ni pololo... en mi casa no tengo a quién conocer... (...) Hace cualquier cantidad de tiempo que no salgo con un amigo a bailar, eso es lo que me gustaría, pero no tengo amigos con quien bailar, conocer un niño que me agrada, no...”²¹¹

Y relacionado al tema de los vínculos sociales, pero esta vez llevado al terreno de las agrupaciones y organizaciones de trabajadoras de casa particular, llama la atención que desde que éstas comenzaron a formarse hasta la actualidad, han tenido un problema transversal; la baja afiliación en relación al número total de trabajadoras existentes en el país. Esto se explica por dos causas interrelacionadas: la primera tiene que ver con el “aislamiento social” que viven la trabajadoras, que al tener tan escasa relación con otras empleadas, o gente ajena al mundo doméstico, tienden a “... encerrarse en un mundo

²⁰⁸ Ver Anexo nº 1.

²⁰⁹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 53.

²¹⁰ *Nanas peruanas: las madres de Trujillo*, Santiago, Revista Ya de El Mercurio, 11 de junio de 2002, recurso virtual en: http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id=_{b5cc66ea-e33e-45c6-9d79-08f8fe11ddd8}

²¹¹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, págs. 39-40.

*propio y pequeño que la enajena totalmente de la dinámica social que vive el país...*²¹², lo que se traduce en que muchas ni siquiera llegan a enterarse de la existencia de dichas instituciones.

La segunda causa guarda relación con la limitación propia de la naturaleza del trabajo doméstico: *“... horarios restrictivos tanto en el tiempo absoluto como en la estabilidad de estos horarios que depende de las necesidades de la casa. Esto parece ser aceptado por las trabajadoras como algo casi natural: las actividades de las organizaciones resultan menos importantes que las de sus patronas.”*²¹³

Y un último testimonio que me interesa agregar a este apartado, es el de Elcira, que si bien se aleja del ámbito de las relaciones sociales, hace una crítica impresionantemente lúcida al servicio doméstico en términos de la pérdida de espacios de desarrollo personal que necesariamente acarrea: *“Yo creo conforme uno vive, no puede solamente trabajar, tiene que darse tiempo para recrearse, para leer, porque a mí me gusta leer. Aparte de eso cómo no va a tener uno derecho a que un día cualquiera quiera descansar o levantarse más tarde o... yo no concibo a la persona que es como una autómeta. (...) es tan importante en la vida, preocuparnos de algo más que de servir, preocuparnos de que somos seres humanos y que no solamente estamos para servir a los demás.”*²¹⁴

e) Paternalismo.

Según la definición de la Real Academia Española, el paternalismo es la “[t]endencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo; políticas, laborales, etc.”²¹⁵. Si nos valemos de dicho concepto para analizar el caso del servicio doméstico, no habría razón aparente para afirmar que éste perjudica a las trabajadoras de dicho oficio. Sin embargo, al revisar algunos casos, veremos que fácilmente podría transformarse en una nueva fuente de conflictos que si bien no será tan explícita como las anteriores, puede ser incluso más perversa para la empleada.

Por ser este concepto demasiado amplio y, en ocasiones, ambiguo, me limitaré a describir dos áreas generales que aunque no pretenden reflejar la totalidad del asunto, sí nos darán luces para comprender de qué forma se aplica al trabajo en casa particular, las áreas son: la imposición ideológica y la integración a la familia

Respecto del primer tema, habría que comenzar diciendo que son diversas las formas que los patronos utilizan para imponer determinadas concepciones morales o ideológicas a las trabajadoras que se emplean en sus casas. Pero todas parten de la base de que los patronos al detentar un grado de cultura mayor y tener una mejor posición social, sienten el deber de educar a las trabajadoras e inculcarles los valores que consideran valiosos. Mostraré algunos casos representativos para una mayor comprensión del fenómeno.

En 1940, se escribía que “[l]a empleada doméstica al ingresar a un hogar a desempeñar su cargo, (...) puede esperar cariño, e interés de sus patronos por ella, no solo por su oficio

²¹² Citado en: Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *La empleada de casa particular: realidades y perspectivas*, Santiago, Tesis para optar al grado de Asistente Social de la PUC, 1971, pág.31.

²¹³ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Trabajo doméstico en Chile: Óp.cit.*, pág. 278.

²¹⁴ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, págs. 112-113.

²¹⁵ Diccionario de la R.A.E, recurso virtual: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=paternalismo

sino también por su persona y sus valores...” en ese caso, “el patrón seguramente podrá obtener el perfeccionamiento del oficio que se desee y una buena conducta...”²¹⁶

A mi juicio, la cita anterior da cuenta de la mentalidad patronal en su más pura esencia, pues plantea la necesidad de que los patrones tengan un buen trato con la empleada y que se preocupen de su persona y sus valores, pero no con la intención de promoverla humanamente, sino para obtener el perfeccionamiento y la buena conducta que se desea. La misma autora más adelante expresa: “El apoyo familiar que reciba la empleada creo que es un factor poderoso para trazar la curva de su actuación en el hogar.”²¹⁷

Quizá el hecho de que aquellas palabras hayan sido escritas hace medio siglo nos permite comprender su carácter patronal, sin embargo en la actualidad existen instituciones que responden a la misma lógica y que incluso parecen ser más extremas en sus postulados; me refiero al caso del Instituto Fontanar, que en total concordancia con los postulados conservadores del Opus Dei, logra captar a numerosas mujeres de extracción popular (por lo general trabajadoras de casa particular de familias pertenecientes al movimiento, las llamadas “numerarias auxiliares”) para capacitarlas en aspectos técnicos al tiempo que les inculcan valores serviles tendientes a reproducir y legitimar la desigualdad social.

Así, además de enseñarles cosas prácticas como cocina, lavandería, servicio de comedor, preparación de cartas de vino, etc., tienen una asignatura llamada Antropología del Servicio en que se les enseñan valores como este: “Las mujeres por nuestra estructura y diferencia no podemos competir con los hombres. Por nuestra naturaleza el servicio se nos da más fácil porque desde que nacemos nos gustaría formar una familia y estamos al servicio de un hombre y de sus hijos. ¡Imagínate una cocina sin aportar la femineidad que uno tiene! (...) Es una donación hacia otro ser humano y además eres feliz sirviendo”²¹⁸

Lo anterior da como resultado que las trabajadoras terminen valorando el servicio doméstico, pero única y exclusivamente al ser promovido por la ética del servilismo que evidentemente no nace de sus propios intereses, sino de los patrones, mayores beneficiarios de dicha imposición. El siguiente testimonio, también relacionado al Instituto Fontanar, es clarificador: “... aprendí a valorar lo que era el trabajo y, más que todo, por la formación que nos dan aquí en el centro, es la base principal, porque nosotras aprendemos lo que es el trabajo, la facilidad para el trabajo. Más que todo, porque nosotras tenemos mucha facilidad, mejor dicho mucha economía y el respeto que uno tiene en la casa donde se encuentra.”²¹⁹

Sin embargo, no todas las trabajadoras terminarán adscribiendo a las ideologías que los patrones les intentan imponer, de hecho algunas se manifiestan reacias a dichos intentos: “... cada vez que me acuerdo que no me gusta este trabajo, digo no, me permite recibir un ingreso, pero en confianza o abiertamente que me guste, yo diría ¡no! Porque

²¹⁶ Juana Concha, *La empleada de casa particular y sus problemas*, Santiago, 1940, pág. 14.

²¹⁷ *Ídem*.

²¹⁸ *Humildes señoritas: La formación femenina del Opus en las clases bajas*, Santiago, Diario La Nación, Domingo 5 de Agosto de 2007, recurso virtual: http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20070804/pags/20070804235953.html

²¹⁹ Mary García Castro, *Óp.cit.*, pág. 107.

aquí sí que me considero estafada... porque a uno, aparte de eso, los patrones quisieran inculcarnos las ideas de ellos.”²²⁰

Pasemos al tema de la no pertenencia a la familia. Es dable suponer que si la familia y la trabajadora comparten un mismo espacio, se puedan generar relaciones cercanas y que involucren afecto. Es cierto también que dichas relaciones, al extenderse por largos períodos de tiempo y recolectar innumerables experiencias cotidianas, pueden terminar creando lazos estrechos y fácilmente analogables a relaciones de tipo familiar: “Uno está enterada de muchos problemas del núcleo familiar de ellos, sabe del trato que tienen de padres a hijos y de marido a señora, por lo tanto es como una persona que forma parte de la familia, se puede decir. Y por lo tanto tiene que estar considerada como una pariente lejana que tienen en la casa...”²²¹

Pero así como la cita anterior refuerza la idea de que la nana forma parte de la familia, se agrega un nuevo matiz al análisis, que es el tema de la pertenencia a medias; como una pariente lejana en la casa. Con esto se está diciendo que la relación puede ser buena y cercana, pero que no puede ser igual.

En diversos casos existirá esa dualidad de que por un lado se estima a la trabajadora, se la trata bien, se le confía la crianza de los niños y el cuidado de toda la casa, pero por otro lado, es ella quien limpia baños, hace camas, lava loza, come última, no descansa hasta que esté todo realizado, etc. Por lo tanto, por muy buenas que sean las intenciones de la familia, es un error pensar que la trabajadora será parte esta, porque puede generar distorsiones.

Sobre todo para el caso puertas adentro, la tendencia será que una mujer, probablemente migrante, se instalará en medio de una familia de clase social acomodada, con otro tipo de costumbres y otra forma de relacionarse. Si se da el caso de que la familia la acoja, la cuide en caso de cualquier problema, y le vaya enseñando (como veíamos en el punto anterior) ciertas prácticas y códigos propios de su clase y su mundo, se dará una situación compleja, pues la trabajadora generará un conflicto de pertenencia entre la experiencia de vida que acarrea y lo que ha adquirido en el contacto con la familia. Dicho conflicto, sumado a la falsa pertenencia que la familia le hace sentir, “... *provocan en ella un sentimiento de no pertenencia real a ninguno de estos dos mundos, ni al de origen ni al de sus patrones, por lo tanto, poco a poco se produce en ellas un progresivo desclasamiento.*”²²²

Bernardina Muñoz, actual presidenta nacional de ANECAP, es enfática en lo fundamental que es saber separar los afectos del empleo, en sus palabras: “*Resulta que muchos abusos empiezan al creerse parte de la familia (...) ese es el error que cometen las chiquillas que cuando los empleadores les dicen: tu eres parte de la familia, eres una más de la casa. (...) Esa es una gran mentira porque ellos empiezan el abuso en que te piden que trabajes más horas porque eres parte de la familia, que aguantar muchas cosas, entonces eso... es muy malo que las mujeres se sientan parte de las casas.*”²²³

²²⁰ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 111.

²²¹ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... Óp.cit.*, pág. 111.

²²² Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *Óp.cit.*, pág. 31.

²²³ Ver Anexo N° 3.

En ese sentido, el tema no pasa por tener relaciones estrictamente laborales y eliminar posibles vínculos afectivos, sino por saber marcar los límites para, de esa forma, evitar abusos y distorsiones nacidas de la “bondad” de la familia: “*Aunque se la trata como un miembro de la familia*’, tiene más obligaciones y no los mismos derechos...”²²⁴

CAPÍTULO III: Dependencias y encuentros.

En un intento por caracterizar las relaciones laborales y humanas entre las trabajadoras de casa particular y sus patronas, el capítulo anterior realizó una descripción de los conflictos y abusos más recurrentes a través de su historia. Pero a pesar de quedar en evidencia que aquella dimensión es crucial para comprender dichos vínculos, hay otros aspectos que no pueden ser obviados si lo que se pretende es analizar la verdadera complejidad de las relaciones.

En otras palabras, resumir las dinámicas de relación entre las partes como el resultado de la lucha de clases al interior del espacio doméstico, sería una simplificación burda que en nada contribuiría al correcto estudio de la realidad del empleo en cuestión. Se hace necesario, por tanto, ver “la otra cara de las relaciones”; lo que va más allá del mero intercambio de trabajo por dinero, y que afecta al individuo en su totalidad²²⁵, lo que nace del roce cotidiano y se traduce en vínculos afectivos, necesidades complejas que van más allá de lo material y otros particularismos que intentaremos retratar de modo general.

Aún estando consciente de que cada caso implica un tipo de relación diferente, y que, en ese sentido, se vuelve difícil retratar la real complejidad del asunto en cuestión, se optó por agrupar la información obtenida en torno a dos conceptos generales: las dependencias y los puntos de encuentro entre nanas y patronas. Cabe mencionar que aunque en ciertos casos dichos conceptos se relacionan directamente (así como también se vinculan con situaciones conflictivas), se quisieron analizar por separado para un análisis más detallado.

a) Dependencia funcional de la patrona.

Como hemos estado viendo, hay una serie de factores que explican el hecho de que históricamente uno de los empleos femeninos más importantes en términos de cantidad haya sido el servicio doméstico remunerado. Sin embargo, debemos tener presente que así como ha habido siempre un número considerable de mujeres dispuestas a trabajar en aquel empleo, debe necesariamente existir una contraparte que requiera de aquellos servicios. Aunque son muchas las causas que explican estas necesidades, en este apartado nos centraremos en la dependencia que las familias empleadoras, y en especial las patronas, generan de las trabajadoras.

Habría que comenzar diciendo que hay distintos tipos y grados de dependencia, que varían según factores como el momento histórico, la clase social de la familia empleadora, la mentalidad de la patrona, etc. Por ejemplo, durante los últimos años del siglo XIX y

²²⁴ Mary García Castro, Óp.cit., pág. 112.

²²⁵ Ver en: Mónica Gogna, *Empleadas domésticas en Buenos Aires*, pág. 93. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

principios del XX, las familias de clase alta, al habitar casas patronales y no contar con medios tecnológicos que facilitaran la realización de labores cotidianas básicas, necesitaron de un gran personal de servicio que les permitiera dedicar su tiempo a otras actividades. Para el caso concreto de las patronas, si bien no habían ingresado masivamente al mundo universitario y laboral, sí utilizaban su tiempo en reuniones sociales y daban sus primeros pasos hacia una modernización y liberalización femenina, aunque sin embargo, “... *su tipo de liberación —parisino y elitista— tenía como condición básica la servidumbre inmodificada de otras mujeres, que barrían por ellas, cocinaban por ellas, cuidaban niños por ellas, etc.*”

226

Fue aproximadamente a partir de 1930 que las clases medias se consolidan y las mujeres comienzan a ingresar a la universidad y al mundo laboral, proceso que implicó que generaran una dependencia cada vez mayor del servicio doméstico, pues si durante la etapa anterior dicho vínculo tenía que ver con un tema de mentalidad, comodidad y status, ahora guardaba relación con una necesidad real: “... *la esposa tiene actualmente que pagar por el privilegio de poder trabajar en el mercado.*”²²⁷

Por lo tanto, desde aquella época en adelante, comienzan a coexistir distintos tipos de empleadoras que ya sea por su mentalidad o costumbre²²⁸ patronal o por la necesidad de ser reemplazada en su “rol natural” al interior del hogar, generan una dependencia absoluta de las trabajadoras de casa particular para su propia realización como mujeres.

Si bien ambas formas de dependencia son igualmente reales, me centraré en el caso de las patronas trabajadoras, pues además de ser cada vez más, generan un tipo de relación con las trabajadoras que tiende a ser diferente al que se da entre éstas y las “dueñas de casa” que al contar con más tiempo libre, dedican gran parte de su tiempo a la dirección de la trabajadora: “*Lo mejor es un matrimonio donde los dos trabajen así la vieja no molesta.*”²²⁹

Así lo demuestra el siguiente aviso clasificado de 1967²³⁰, que además de dar cuenta de la urgencia por encontrar a alguien adecuado, inmediatamente deja en claro que existirá confianza y que la trabajadora contará con un espacio importante para desarrollar sus labores: “*Matrimonio que trabaja necesita urgente niña todo servicio queda dueña de casa, debe ser responsable, muy buen sueldo...*” (julio del 67’).

En la misma línea de la necesidad y la confianza asoma el testimonio más reciente de una patrona trabajadora: “*Yo nunca había tenido nana y mi opción era no tener, hasta que nacieron mis niños y me di cuenta de que -si estás trabajando-, en el sistema chileno se te hace bastante complejo no poder recurrir a una mujer que te ayude. (...)* La Sisi es

²²⁶ Gabriel Salazar, *La mujer de "bajo pueblo" en Chile: bosquejo histórico*. En: *Proposiciones Vol.21*. Santiago de Chile : Ediciones SUR, diciembre, 1992, pág. 66.

²²⁷ Mary García Castro, *¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico?*, pág. 110. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

²²⁸ Son numerosos los casos de mujeres ancianas que debido a que durante toda su vida contaron con servidumbre, hoy no saben realizar las labores domésticas cotidianas ni les interesa aprenderlas, por lo que prefieren contratar servicios personales.

²²⁹ Marcela Otero, *El submundo de las Agencias de empleo*, Santiago, Revista del Domingo, El Mercurio, 28 de abril de 1968, pág. 9.

²³⁰ Ver Anexo nº 1.

*una persona de mi completa confianza: o sea, le dejo a mis niños, qué más confianza que eso.*²³¹

En síntesis, por una parte existe la necesidad de contar con alguien que realice las labores que la patrona no podrá hacer (ya sea porque no tiene el tiempo o porque prefiere utilizarlo para profundizar otras labores), y por otro lado, se necesita un alto grado de confianza para que exista la certeza de que las cosas van a funcionar correctamente, pues en caso de haber problema, éste será resuelto correctamente por la trabajadora. Así lo demuestra el testimonio de Verena al referirse a su relación con “Chila”, quien trabaja en su casa hace más de una década:

*“... las cosas en la casa no funcionarían de la manera como funciona o yo no podría estar con la tranquilidad que tengo pa destinarle más tiempo a la Fernanda o ir al concierto del Esteban (...) si no tuviese a la Chila que está resolviendo, que se entiende equipo conmigo ¿Me entendis? Y que no tiene que ver con si cambia las sábanas, no cambia las sábanas, si limpia el refrigerador, no limpia el refrigerador; tiene que ver con un saber que existe un “no se preocupe, yo estoy”... que es mutuo ¿cachay? (...) Tiene que ver con que yo tengo la certeza de la Chila, de que va a atinar. O sea, pasa algo y va a atinar...”*²³²

Sin embargo, no se pueden dejar de mencionar algunas tendencias que se vienen dando hace algunos años entre las patronas de clase alta. Éstas, en un intento por realizar cada vez menos labores relacionadas al hogar, pagan sueldos que van desde \$400.000 a \$600.000 a trabajadoras que no sólo hacen aseo, cocinan o cuidan niños, sino también: *“... van a pagar las cuentas, compran en el supermercado con tarjeta de crédito, manejan el auto del jefe sin sacarse la pechera, toman cursos de especialización y ayudan a los niños a hacer las tareas “googleando” por internet o traduciendo las lecciones del inglés al español.”*²³³

b) Dependencia material-cultural de la empleada.

Durante gran parte de nuestra historia, el gremio de trabajadoras de casa particular ha estado conformado principalmente por mujeres migrantes que se dirigen a las grandes ciudades en busca de oportunidades laborales. El hecho de llegar a espacios desconocidos y contar con pocas posibilidades de adquirir una vivienda, y, en ocasiones, sin nadie a quién recurrir, hace que miles de trabajadoras terminen optando por emplearse puertas adentro, lo que acarrea una serie de implicancias en relación al tema de la dependencia, que merecen ser analizadas en este apartado.

Un primer tipo de dependencia que las trabajadoras generan de las familias empleadoras se da en un plano netamente material, y aunque finalmente todo trabajador termina dependiendo de su patrón para cubrir sus necesidades materiales básicas, el caso de las trabajadoras de casa particular parece ser bastante más extremo que, por ejemplo, el de un obrero industrial, pues “[e]n este caso la propiedad de los medios de producción le da al patrón una superioridad real que desde el punto del obrero se ve como una dependencia.

²³¹ Empleadores: gratitud y mea culpa, en: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/sepcials/2006/trabajadoras_hogar/nexsid_5027000/5027930.stm#xq3

²³² Ver Anexo nº 6.

²³³ Marisol Olivares, *El perfil de las nuevas nanas Premium*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 13 de junio de 2010. Recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={d7627553-aa7e-4c3b-ba5c-18252e4fc130}>

*Pero el patrón no es el propietario de la pieza donde duerme el obrero o el plato donde come: y eso es fundamental. Si una sola persona es dueña de todo lo que hace posible la vida de otra persona, cualquiera sea su intención psicológica o moral, no se puede hablar en ningún caso de igualdad o de respeto, ni de libertad.”*²³⁴

Por ser esta cita de 1971, hay elementos que deben ser matizados, como por ejemplo el hecho de que de un tiempo a esta parte las trabajadoras puertas adentro han tendido a disminuir, o de que las condiciones materiales de los estratos más bajos de la sociedad no son tan deplorables como en aquel momento (en ese sentido, tienen vías alternativas de acceso a bienes materiales y disminuyen la dependencia de los patrones). Sin embargo, la situación descrita es aplicable a gran parte del período estudiado, y aún hoy mantiene cierta vigencia en los numerosos casos de trabajadoras de origen extranjero que quedan completamente a merced del hogar donde se emplean, o en lo respectivo al salario no-monetario.

Como decíamos en el capítulo relativo a los conflictos, en caso de que el salario no-monetario sea de calidad (buena habitación, buena ropa, buena comida, buena atención médica, etc.), será percibido por la trabajadora como una suerte de regalo que los patrones hacen, puesto que es entregado además del sueldo y si bien es una obligación, no hay nada que determine su calidad. En ese sentido, en tanto que regalo, la trabajadora queda en deuda con los patrones y termina estrechando sus lazos de dependencia hacia ellos.

Pero así como la trabajadora requiere de alimentos, ropa, un espacio donde descansar, etc., también, y por el mismo hecho de pasar tanto tiempo en un lugar con la misma gente, requiere de cierta interacción humana, lo que por un lado generará conflictos y afectos (tema que analizaremos en el siguiente apartado), y por otro implicará la adopción de prácticas y códigos de la familia donde se emplea. Ejemplo de esto es el tema del lenguaje que la trabajadora va adquiriendo, ciertas concepciones ideológicas o morales (que pueden ser libremente adoptadas o impuestas forzosamente por los patrones, como lo veíamos en el anterior capítulo), hábitos de horarios, funcionamiento, higiene, etc., uso de productos y vestimenta que la patrona utiliza, etc.

Aunque la siguiente cita se refiera al caso colombiano, parece ser aplicable a la realidad de nuestro país: *“Sin darse cuenta copian el estilo de la patrona: utilizan el mismo champú, el mismo jabón, el mismo tipo de ropa (...) Entre las muchachas que trabajan en hogares de clase media, es común buscar novio en una clase social distinta de la suya, como también estudiar para superarse y tener las mismas comodidades que la patrona...”*²³⁵

Una patrona nos cuenta una anécdota que nos sirve para ejemplificar lo que decíamos anteriormente: *“... estaba bajando fotos de un cumpleaños, una navidad, no sé que era y la mesa era así la réplica en chico de la de nosotros. Me refiero al mantel, el arreglo de las flores, como estaban distribuidas las... el tipo de copas, los cubiertos, lo que estaba puesto, las fuentes que pone pa... Porque ella normalmente sirve, pero no, esta vez puso fuentes y me muestra, bajó fotos de la pieza de ella y era color pistacho, combinado con morado, con perfumes así, unos perfumes que le he regalado yo que están instalados en la... o sea...”*²³⁶

Es una adopción...”

²³⁴ Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *La empleada de casa particular: realidades y perspectivas*, Tesis para optar al grado de Asistente Social en la Universidad Católica de Chile, Santiago, 1971, pág. 29.

²³⁵ Citado en: Mary García Castro, *Óp.cit.*, pág. 112.

²³⁶ Ver Anexo nº 6.

Algo similar sucede con el tema de los hijos que crecen junto a la familia empleadora, y si bien no se puede generalizar en este punto, podemos decir que son varios los casos en que éstos al crecer en un ambiente social distinto, tendrán también un nivel cultural distinto al de su lugar de origen, al tiempo que sus proyectos personales serán más ambiciosos. La misma patrona nos relata lo sucedido con el hijo de la trabajadora que se emplea en su casa: “*Sebastián sabe que efectivamente le cambió la vida, que se le abrió un mundo que no lo habría podido tener jamás quedándose en Paine. Y que lo aprecia, y lo valora. Y se siente comprometido como con él mismo de sacarlo adelante ¿Cachay?*”²³⁷

c) Afectos mutuos.

Así como era dable suponer que dadas las condiciones propias del trabajo doméstico existía una cierta tendencia a que se dieran conflictos entre trabajadoras y patronas, también es lógico que debido al frecuente roce cotidiano, teñido de dependencias, confianzas y empatías, surja una “... *relación social y humana que excede los nexos impersonales que una relación contractual crea entre las partes.*”²³⁸, es decir, que se vayan creando lazos afectivos de manera natural.

Si bien existen diversas formas de demostrar afecto en una relación, a mi juicio, y en función de los testimonios recopilados, hay algunas más recurrentes para el caso del empleo doméstico, entre las que destacan el nexo que se crea a través de los niños y el cuidado hacia la otra persona (ya sea la trabajadora con la patrona o viceversa).

El tema de los niños juega un papel fundamental en la creación de lazos afectivos entre los patrones y la trabajadora. Por parte de la patrona, ella percibe que el amor que los niños sienten por la nana es resultado de que ésta los trata con gran cariño y dedicación, por lo que dicho sentimiento puede ser fácilmente traspasado de los niños a la madre. Además, como veíamos anteriormente, la madre requiere de una persona de extrema confianza para poder dejar a sus hijos mientras realiza sus labores cotidianas. Por tanto, el amor propio de la relación creada entre la nana y los niños es traspasado a la madre, que a su vez suma su infinito agradecimiento por haber respondido ésta a la confianza depositada sobre sus hombros.

Por parte de las trabajadoras, que en numerosas ocasiones comienzan cuidando a los niños desde muy pequeños, tienden a verlos como una especie de hijos adoptivos con quienes, según la antropóloga Sonia Montecino, “... *generan un vínculo muy fuerte (...)* porque así suplen la carencia de estos otros hijos a los que han tenido que dejar...”²³⁹. Esto puede darse o porque tuvieron hijos y no pudieron cuidarlos, o porque no los tuvieron al dedicar su vida a trabajar para otra familia.

En ese sentido se siente completamente involucrada en la historia familiar, sentimiento que se ve retribuido y acrecentado por el amor y la dependencia que los niños y la madre van generando hacia ella. El siguiente testimonio, al nombrar los cuidados otorgados por

²³⁷ Ver Anexo nº 6.

²³⁸ Mónica Gogna, *Empleadas domésticas en Buenos Aires*, pág. 94. En: M. Chaney y M. García Castro, “*Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe*”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

²³⁹ Citado en: Magdalena Andrade, *La nana: su poder en las sombras*, Santiago, diario El Mercurio, martes 12 de mayo de 2009. Recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2f9ea92-b9f3-47e4-8a60-6d18cd44fc45}>

una trabajadora al niño de la casa, esbozan una explicación sobre la solidez de los lazos creados: “... yo era niñera, era cocinera, dormía con el niño, era enfermera cuando el niño estaba enfermo y cuando tenía problemas personales que no da el caso decirlo. Yo me quedaba con el niño durante todo el tiempo que ellos estaban ausentes, o sea yo para el niño fui la madre, la abuela, la tía, el padre, no sé, de todo...”²⁴⁰

Y respecto de los frutos que el afecto y cuidado cotidiano traen sobre las relaciones entre la familia (en especial los niños) y la trabajadora, el siguiente testimonio de Chila es decidor: recuerda que cuando la familia con que trabajaba decidió irse a vivir a otra ciudad, ella optó por quedarse cerca de sus hijos y de su pareja, sin embargo el cariño que les tenía a los niños de su lugar de trabajo era tal, que frecuentemente iba a visitarlos: “...vine una vez a ver los chiquillos...me acuerdo que era un desastre, me fueron a dejar al terminal todos llorando... Todo el mundo... los chiquillos gritaban Nany no te vai, oye esa escena era muy muy linda!”²⁴¹

Y si revisamos el testimonio de Verena, la patrona de Chila, vemos que hay concordancia respecto de aquella situación: “... echaba de menos, echaba de menos a sus niños y siempre fueron niños súper cariñosos con ella y qué sé yo. Entonces, de vez en cuando nos iba a ver a Viña y lloraba desde que llegaba hasta que se iba y nosotros también, y la echábamos muchos de menos.”²⁴²

Esta misma patrona, reflexionando acerca del gran cariño que siente toda la familia por la trabajadora, expresa que: “... se generan profundos amores, profundas como relaciones. Relaciones que van más allá del estricto ámbito laboral ¿Cachay? Pero que son súper genuinas.”²⁴³

Y la trabajadora, en concordancia con lo expresado por Verena, afirma:²⁴⁴
 “Yo siempre le digo a la señora Verena, yo me voy a ir de aquí en un cajón...”

Respecto del tema de los cuidados de la patrona con la empleada y de ésta con aquella, me parece que es una forma clara de demostrar sentimientos de afecto y preocupación mutuos. Por lo general, las instancias que más claramente se prestan para dichos cuidados, son las correspondientes a enfermedades o problemas familiares, como veremos a continuación.

Aunque lo dicho por esta trabajadora perfectamente podría ser resultado de su eficiencia y profesionalismo, a mi juicio hay un claro componente afectivo involucrado en su testimonio: “... cuando salgo –es una cosa extraña para mí- pero yo no hallo la hora de llegar a mi casa, y cuando ando de vacaciones estoy como temerosa porque digo, a qué hora, qué le habrá pasado, que incluso ahora donde trabajo son mayores de edad, él tiene 80 y la señora 70, a veces no me atrevo a dejarlos solos, porque yo los encuentro que son como niños también. (...) cuando quiero salir de un día para otro siempre le aviso a un hijo que se va para allá, que llamen en la mañana para ver si han amanecido bien, siempre me voy con esa preocupación de esa gente...”²⁴⁵

²⁴⁰ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... en casa particular*, Santiago, Ediciones CEM, 1985, pág. 54.

²⁴¹ Ver Anexo n° 4.

²⁴² Ver Anexo n° 6.

²⁴³ Ver Anexo n° 6.

²⁴⁴ Ver Anexo n° 4.

²⁴⁵ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así...Óp.cit.*, pág. 60.

Los casos de empleadoras preocupadas por el bienestar de las trabajadoras son muy abundantes; hay numerosos testimonios de trabajadoras que dan cuenta de aquello, como el de Magdalena que afirma: *“La mejor patrona que tuve fue una señora que era asmática igual que yo, o sea ella me cuidaba, tenía un cuidado único conmigo, me decía: Magdalena, no suba la escalera... o cualquier cosita, si me sentía ahogada, me decía, Magdalena deje todo ahí, deja no más, siéntate, descansa. El marido era médico, se preocupaba, me cuidaba, eso fue bueno (...) no me dejaba prácticamente hacer las cosas, las hacía ella decía que viera a los niños, pero que me sentara no más. (...) fueron los más considerados.”*²⁴⁶

Y por último, lo expresado por una patrona a raíz de una operación que le hicieron a la trabajadora es igualmente revelador de la relación entre preocupación y afecto: *“... la operaron en el Barros Luco y pa mi fue heavy, como que le hubiese pasado a mi mamá. O sea, estuve ahí, (...) llevaba cuatro años con nosotros, estuve ahí, como que... con un compromiso emocional heavy! Pa mi fue súper revelador, súper.”*²⁴⁷

d) Identidad sexo-género.

Decíamos en el capítulo anterior que, independiente de la clase social a la que se pertenezca, es un hecho que las labores domésticas han sido vistas históricamente como parte del rol natural de las mujeres. Si bien hoy en día hay mujeres que trabajan y hacen su aporte al mantenimiento económico de la familia (cuando no son ellas solas las que llevan la casa) y hombres “modernos” que colaboran en dichas tareas, la responsabilidad final sigue cayendo sobre la dueña de casa. Así, si puede contratar a una nana que la reemplace, será ella quien dirija sus acciones y labores diarias, y si no puede o quiere pagar por los servicios de alguien externo, deberá asumir, quizá con algo de colaboración, todas las labores del hogar.

En esa lógica, vemos que son muchas las mujeres que tienen una doble jornada; en el caso de las patronas, una vez cumplida su jornada laboral o con sus obligaciones cotidianas, llegan a la casa a ocuparse (ya sea personalmente o supervisando a la trabajadora) de que el hogar funcione y los miembros de la familia tengan todo lo necesario para seguir con sus actividades. El caso de las trabajadoras de casa particular es aún más extremo, pues de trabajar puertas afuera, o incluso cuando lo hacen puertas adentro y salen durante los fines de semana, tienen que llegar a repetir en sus casas las mismas labores realizadas en la casa de los patrones: *“...nosotros decimos que deberíamos jubilar a los 55, porque nosotros es trabajo pesado el que tenemos. Atendemos en el trabajo hijos, casa, lavar, planchar y llegamos a la casa a hacer lo mismo... (...)Claro, porque uno tiene que criar sus hijos y criar hijos ajenos, llevar dos casas...”*²⁴⁸

A raíz de esta frecuente práctica de “doble jornada”, que se suma a otros aspectos propios del mundo femenino, como la maternidad o el sentimiento mutuo de discriminación machista, las mujeres logran identificarse de tal manera que las barreras sociales o ideológicas pueden pasar a un segundo plano en la relación establecida. Con esto no pretendo decir que la identidad de género sea más importante que otros aspectos propios

²⁴⁶ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así...Óp.cit.*, págs. 25-26.

²⁴⁷ Ver Anexo nº 6.

²⁴⁸ Ver Anexo nº 3.

de los vínculos femeninos, sino plantear que es un elemento que debe tenerse presente a la hora de analizar las relaciones entre trabajadoras de casa particular y patronas.

Revisemos el testimonio de Verena, patrona ya citada que es enfática en este punto y lo aborda desde distintas perspectivas. Primero, hace referencia al tema de la identidad de lo corporal, que si bien no podríamos plantearlo como una constante dentro de las relaciones nana-patrona a través de la historia, sirve para reforzar la idea de mutua identificación: *“La Chila entra y sale mientras yo me estoy duchando con una familiaridad, como de mujeres*²⁴⁹
¿Cachay? Como de camarín. No me enreda a mí tampoco, pero es loquísimo po...”

Y posteriormente termina enumerando una serie de elementos propios de una relación entre mujeres, que tiene que ver con lo que veníamos diciendo más arriba: *“...eso de sentirse partners, es como entenderse cómplice en una relación de mujer, en ser mujeres. Es jugársela desde la maternidad, es jugársela desde el trabajo, desde los ámbitos de la*²⁵⁰
mujer ¿Cachay? Y yo creo que ahí es, ahí es donde enganchamos bien con la Chila.”

Sin embargo, así como hay elementos positivos que estrechan la identidad femenina entre patronas y trabajadoras, asoman algunos otros que si bien siguen provocando una mutua identificación, lo hacen desde el sentimiento de frustración compartido por las partes, esto guarda relación, *“... con la frustración de la patrona por la necesidad de transferir a otra algo tan persona, algo que le corresponde a ella, como “servir a los suyos”, con la*²⁵¹
frustración de la empleada por el hecho de no estar sirviendo a los suyos.”

e) Favores mutuos.

El último elemento que analizaremos, que asoma como un claro punto de encuentro entre trabajadoras y patronas, es el tema de los favores que van haciendo y pidiendo las partes a medida que aumenta el cariño y la confianza.

Debemos advertir, de todas formas, que la línea divisoria entre pedir un favor y cometer un abuso es a veces frágil, por lo que el tema de la reciprocidad y la confianza mutua son, a mi juicio, los elementos que marcan la diferencia entre ambos opuestos. Dicho en términos concretos, si una patrona pide a la trabajadora que realice cierta labor que no esté estipulada en el acuerdo realizado previamente, y ésta lo hace bajo presión o por miedo a perder su empleo, estamos frente a un caso de abuso de poder por parte de la patrona, que conociendo la situación y sabiendo que no se le podrá negar lo exigido, insiste en lo exigido.

Por el contrario, si efectivamente la trabajadora tiene el espacio y la confianza para negarle una petición a su empleadora sin posteriores consecuencias, que la realice o no, no generará distorsiones en la relación, y seguramente implicará que más adelante la empleada se sentirá con el derecho de pedir algún permiso o beneficio en caso de necesitarlo. Teresa Tapia, actual directora nacional de Anecap, hace referencia a lo anteriormente expresado: *“... siempre trato de, si él me pide un favor, ya po le digo, si usted*²⁵²
quiere un favor, yo también quiero algo. Y le pido también.”, pues, de esa forma, se evitan situaciones arbitrarias y ninguna de las partes queda en deuda.

²⁴⁹ Ver Anexo n° 6.

²⁵⁰ Ver Anexo n° 6.

²⁵¹ Mary García Castro, *Óp.cit.*, pág. 112.

²⁵² Ver Anexo n° 3.

El ejemplo de Chila es claro, pues por un lado hace referencia a lo agradecida que se siente de sus patrones por la ayuda que le prestaron a su hijo para que ingresara a la educación superior: “... yo doy gracias a ellos porque por ellos, por los dos, por la Sra. Verena y don Pablo el Seba está en la Universidad...”; y por otro lado expresa que no trabaja los fines de semana “... A no ser que hubiera un cumpleaños... como se hace acá; me piden un favor y yo me quedo po.”²⁵³ En ese sentido, ambas partes, en lo que va más allá de sus derechos y deberes, hacen y piden favores que los mantienen una relación pareja.

Los siguientes testimonios dan cuenta de esta misma lógica de dar y recibir: “Todo lo que yo solicitaba era bien recibido. Junto con todo eso yo también, a cambio de eso por ejemplo si ella quería hacer una costura, algún trabajo, yo se lo hacía...”²⁵⁴ . Lo mismo ocurre con la próxima cita, que si bien corresponde a una trabajadora argentina, la dinámica es exactamente la misma y refleja que más que ser algo particular de nuestro país, puede tener que ver con algo propio de las relaciones entre empleadas y empleadoras: “Incluso los sábados, que yo tengo mi salida, le hago compras a la señora porque sé que me reconoce.”²⁵⁵
No me importa perder media hora de mi tiempo.”

Pero lo interesante de dichos vínculos es que pueden perdurar más allá que lo que dura la relación laboral, pues surgen de lazos que van más allá de lo coyuntural.

²⁵³ Ver Anexo n° 4.

²⁵⁴ Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así...Óp.cit.*, pág. 100.

²⁵⁵ Mónica Gogna, *Óp.cit.*, pág. 95.

CONCLUSIONES.

Como planteábamos en la introducción, el objetivo central del presente estudio era hacer una caracterización histórica de los aspectos más relevantes del servicio doméstico remunerado entre 1930 y 2010. Y al decir que la caracterización era histórica, se intentó hacer una aproximación a las preguntas realizadas inicialmente partiendo de la base de que no podría establecer conceptos estáticos ni realizar análisis que fueran aplicables a todo el período estudiado. En ese sentido, se comprende el servicio doméstico y a las trabajadoras y patronas que lo componen, como sujetos en constante transformación y que a la vez están constantemente transformando su propia vida cotidiana y la de otros.

Y lo anterior cobra mayor sentido si consideramos que directa o indirectamente, gran parte de la población de nuestro país tiene, tuvo o tendrá algún tipo de vínculo con el trabajo doméstico; alrededor de 350 mil mujeres se dedican a éste actualmente en nuestro país, otras tantas pasaron por él de manera transitoria, algunos tienen familiares que se desempeñaron en el pasado, y miles de personas fueron asistidas y hasta criadas por una trabajadora doméstica. En ese sentido, podríamos afirmar que nos encontramos frente a un oficio que no sólo es transversal a nuestra historia, sino también, por su gran presencia, es transversal a la sociedad independiente del momento histórico que se analice.

De esta manera, la cantidad de experiencias, historias de vida y puntos de vista sobre el tema a lo largo de toda nuestra historia son infinitas y merecen ser rescatadas del olvido. Pero a mi juicio no es sólo su importante presencia en términos de cantidad de gente involucrada lo que hace de este oficio un tema de gran interés para la Historia, creo que además nos sirve como una especie de punto de encuentro entre diversos de procesos que se entrelazan para darle forma, procesos que merecen ser también analizados para lograr una comprensión más amplia de lo sucedido a través de la historia.

Así, por ejemplo, la influencia irreversible y determinante que tuvo la crisis económica de 1929 sobre la economía internacional, implicó que la oligarquía nacional replanteara su rol en la sociedad, al tiempo que otros sectores, con otros puntos de vista y preocupaciones disímiles comenzaron a consolidarse y a asumir un rol cada vez más protagónico al interior de la sociedad. De esta manera, el trabajo doméstico, cuya razón de ser hasta la fecha había sido el servicio a la oligarquía del país, debe replantear su rol en la sociedad; comienza a lidiar también con otros grupos sociales, a trabajar en casas de distinto tamaño, a realizar otro tipo de labores, a generar relaciones laborales y humanas de distinto tipo, etc.

Lo mismo sucede con lo ocurrido a raíz del golpe de Estado de 1973; al imponerse un determinado tipo de gobierno, con una política económica contraria a lo que se venía realizando desde hacía casi medio siglo y una ideología tan marcada, la sociedad completa debió replantear sus actividades. La clase obrera perdía todo el protagonismo que había alcanzado y comienza a ser fuertemente reprimida, las clases medias deben desligarse de las actividades laborales y políticas que venían desempeñando desde hacía bastantes años, y la clase alta, aunque se ve más favorecida que las otras dos, debe replantear su forma de hacer negocios y relacionarse con lo político. En este contexto, como gran parte de los empleados de clase media ligados al aparato estatal son despedidos, dejan de contar con los recursos que les permitían contar con servicio doméstico, y deben reducirlo en tiempo o simplemente cortarlo. En ese escenario, al que posteriormente se suma la crisis

económica de inicios de los 80', los empleadores de todos los grupos sociales comienzan a contratar cada vez más empleadas en la modalidad puertas afuera, tendencia que desde aquella década hasta la fecha, no ha hecho sino aumentar.

Un último ejemplo representativo es el tema de las trabajadoras de origen peruano que de hace aproximadamente 15 años han estado migrando hacia nuestro país para emplearse en casas particulares. Su migración responde a una serie de factores interrelacionados; por un lado a las malas oportunidades laborales de su país de origen, pero además dan cuenta de la relativa estabilidad económica que ha reinado en nuestro país de un tiempo a esta parte, situación que lo convierte en uno de los pocos países de la región que en vez de exportar mano de obra, la importan. Pero todo este proceso de migraciones internacionales, responden a la vez, a lo globalizado que se encuentra nuestro planeta en todo sentido, pues además de intercambiar productos de todo tipo y entre todos los continentes, ha significado que grandes oleadas migratorias estén constantemente viajando por todo el mundo en busca de mejores condiciones laborales.

Este proceso de migraciones humanas, si bien ha sido una constante en la historia de nuestro planeta, ha cambiado enormemente en términos de escala, pues si bien anteriormente se migraba desde el campo a las ciudades al interior de un mismo país, hoy se viaja de países pobres a países ricos. Dicho de otra forma, el rol que tuvo el campo como fuente de mano de obra dispuesta a emplearse en las ocupaciones más desvaloradas social y económicamente, hoy lo cumplen los países más pobres del mundo. Y las capitales y principales ciudades de los países subdesarrollados, aunque siguen ejerciendo influencia como foco de atracción de migrantes internos, han cedido terreno a los países desarrollados de todo el mundo. Por tanto, estudiar la procedencia de las trabajadoras de casa particular, inmediatamente nos permite comprender qué lugares atraviesan algún tipo de crisis que les impide absorber la mano de obra endémica (este proceso queda muy claro en el caso de las trabajadoras de origen mapuche, etnia que desde la llamada Pacificación de la Araucanía dada a fines del XIX, no ha hecho sino empobrecerse, provocando que de ser indígenas pasen a ser pobres urbanos que habitan las comunas más populares de la capital y se dedican a los trabajos peor valorados socialmente, no exentos de racismo y todo tipo de abusos).

Como vemos, cualquiera de estos ejemplos citados no sólo nos entrega información sobre el servicio doméstico, sino también del panorama internacional, de las características socio-políticas de un período determinado, de las distintas corrientes migratorias que son expulsadas de un sitio y atraídas a otro (según su capacidad de absorber la mano de obra), de la relación existente entre coyunturas económicas (crisis, bonanzas, estabilidad, etc.) y el número de trabajadoras existentes, el tipo de labores que desempeñan, la calidad de los sueldos recibidos, etc.

Respecto del terreno legal, al revisarlo quisimos ver de qué manera las leyes representan la visión que la sociedad (y más particularmente, quienes hacen las leyes) tiene del trabajo doméstico en la época en que se dictan y rigen las leyes. Aunque el siguiente ejemplo es bastante extremo, logra dar cuenta de lo expresado; durante la Constitución Política de 1833 ya se hacía mención de los *serviente doméstico* (lo que ya da cuenta de su existencia y reconocimiento social), éstos eran vistos de la misma manera que se veían a los condenados a pena aflictiva, los *ineptos* moral o físicamente y los deudores al fisco, y por lo mismo su derecho a sufragio quedaba suspendido.

Desde ese año en adelante, si bien han ido apareciendo cuerpos legales con leyes cada vez más atingentes al oficio en cuestión, y se han conseguido mejoras considerables, éstas han sido lentas e insuficientes, pues aún se mantienen ciertas discriminaciones hacia

las trabajadoras de casa particular que les impiden ser vistas como trabajadores con todos los derechos que les correspondientes. Ejemplos de esto son el hecho de que recién a partir de marzo del próximo año se iguala el sueldo de las trabajadoras al mínimo establecido por la ley. También, por más avances que se hayan conseguido durante los últimos 20 años, el hecho de que no exista ningún organismo capaz de fiscalizar eficientemente el cumplimiento de contrato y el bienestar de las trabajadoras al interior del hogar, habla de que hasta el día de hoy no hay una intención clara por proteger de manera efectiva a las trabajadoras de los recurrentes abusos patronales de todo tipo.

En relación al tema de las organizaciones de trabajadoras de casa particular, como decíamos en la introducción, esta variable no sólo nos entrega información sobre las luchas y formas de organización que las trabajadoras han ido llevando a lo largo de la historia, sino también son un excelente indicador de la efervescencia o la agonía vivida por el movimiento obrero. Ejemplo de aquello es el gran contraste vivido en términos de discurso, de cantidad de afiliados y de logros conseguidos en períodos tan disímiles como la década de 1950 (en que las agrupaciones tuvieron una marcada tendencia católica), fines de 1960 y principios de la siguiente década (en que primó un enfoque netamente político y reivindicativo del gremio), y la actualidad (en que las luchas se han internacionalizado producto de la globalización, y los discursos han tendido a despolitizarse).

Pero lo anteriormente expuesto es lo que guarda relación con el “mundo público” del trabajo en casa particular, puesto que sólo analiza lo sucedido en la esfera de lo social. Es por eso que, considerando que dicho empleo se realiza al interior de la esfera privada, quisimos dedicar la segunda parte de nuestra investigación a caracterizar lo sucedido en términos de relaciones laborales y extra-laborales entre empleadas y empleadoras.

Si bien la caracterización histórica del empleo realizada en la primera parte del estudio colaboró en la entrega de conceptos y nociones básicas sobre el tema en cuestión, se hizo necesario realizar un primer capítulo que, a modo de introducción, lograra mostrar los elementos más característicos de las relaciones entre nanas y patronas. Además tuvimos la suerte de poder entrevistar a una trabajadora que teniendo 90 años dedicó la mayor parte de su vida a trabajar ligada a una familia (trabajó en tres casas de parientes relacionados), pero que a pesar de eso, tuvo tratos bastante disímiles, lo que nos entrega una serie de elementos útiles para el posterior análisis.

El tema que debía ser tocado necesariamente era el de los principales conflictos vividos entre nanas y patronas, y aunque estos son demasiado numerosos y varían mucho a lo largo del tiempo (debido justamente a que los intereses de clase son completamente opuestos y que deben convivir diariamente al interior del hogar), intentaron agruparse en cinco categorías principales que, aunque no pretenden ser absolutas ni definitivas, sí logran sistematizar una gran cantidad de información que hasta la fecha había sido presentada de manera parcelada y/o poco fundamentada con testimonios y otras fuentes.

Algo similar ocurre con el tema de las dependencias y los puntos de encuentro entre las trabajadoras y las patronas (encuentro de clases), pues, aunque en muchos testimonios y textos son nombrados directa o indirectamente, el énfasis de las relaciones siempre estaba puesto en el tema de los conflictos. En ese sentido, el mérito del presente trabajo es doble, pues por un lado hace referencia a esta “otra cara” de las relaciones entre las partes, es decir, las marcadas por la reciprocidad, los afectos, las necesidades mutuas, etc., y por otra parte también agrupa la información obtenida en torno a categorías funcionales y respaldadas con testimonios, estudios académicos y otras fuentes.

En síntesis, así como era importante partir presentando un panorama general de lo ha sido y es el servicio doméstico a través de la historia, se volvía imprescindible referirse al tema de las relaciones humanas que se dan en el ámbito privado, pues muchas veces, a pesar de su gran importancia en términos de la vida diaria de las personas, quedan ocultas tras el cemento de las casas que las contienen.

Vuelvo a repetir que el presente trabajo no pretendía, en ningún caso, ser una especie de historia general y definitiva de las trabajadoras de casa particular, sino una aproximación desde la Historia a sus mundos, sus intereses, sus conflictos, sus afectos. Todo con el objetivo de darles el lugar que se merecen en el campo de las investigaciones históricas, y de reivindicarlas como mujeres trabajadoras, como madres que muchas veces deben dejar de ser madres para entregar lo mejor a sus hijos, como personas de carne y hueso que no solamente están en esta tierra para servir a los demás y obedecer órdenes²⁵⁶.

Pero antes de terminar, me interesa dejar planteados algunos posibles temas de investigación relativos al servicio doméstico, tópicos que por motivos de espacio o falta de información no pudieron ser abordados en el presente estudio.

Un primer elemento que habría aportado considerablemente a la caracterización histórica del empleo doméstico es el tema del espacio físico. Con esto me refiero básicamente a dos puntos: el primero tiene que ver con cómo la arquitectura se transforma en un lenguaje social que va dando cuenta de la percepción y las necesidades que la sociedad tiene del empleo en cuestión. El modo de trabajarlo podría ser haciendo una comparación entre diferentes planos de casas durante todo el período estudiado, con el objetivo de ver la calidad de las piezas de servicio, su localización al interior de la casa, etc. Contando con el mismo material, podríamos hacernos una idea general del tamaño de las casas, de la clase social de los empleadores, de la cantidad de labores mínimas que deben realizarse, etc. Ejemplo de lo anterior es el contraste dado entre una casa colonial antigua (con sus dependencias de servicio apartadas y con espacio suficiente para alojar a una gran cantidad de servidumbre) y un departamento moderno ubicado en algún barrio de clase media, pues muchos de estos están siendo construidos sin pieza de servicio, pero sí cuentan, en el subterráneo, con lockers y duchas para que los trabajadores puertas afuera puedan dejar sus cosas mientras trabajan, y luego puedan tomar una ducha antes de volver a sus hogares. El cambio entre ambos espacios es muy marcado y habla claramente del rol que la sociedad otorga al servicio doméstico.

En la misma línea del espacio, pero esta vez en lo relativo a la organización urbana, habría sido interesante realizar un estudio de las áreas que históricamente han concentrado la mayor cantidad de servicio doméstico, pues relacionándolo con otros datos, podríamos avanzar hacia la creación de distintos perfiles socio-económicos de los empleadores de la ciudad de Santiago. Lo mismo para el caso de las trabajadoras; sería interesante hacer un seguimiento de sus lugares de procedencia para obtener mayor información sobre su perfil socio-económico, las distancias que deben atravesar diariamente para trabajar (en caso de hacerlo puertas afuera), etc.

Y pasando a un tema distinto aunque indirectamente relacionado, sería interesante indagar en las estrategias que las trabajadoras se ven obligadas a utilizar para cumplir con sus deberes diarios. Dicho de otra forma, analizar de qué forma las trabajadoras logran dar cuidado a sus hijos, enviarlos a los establecimientos educacionales, y cumplir con sus demás labores cotidianas (cocina, aseo, etc.). en ese sentido, sería interesante hacer un

²⁵⁶ Se parafrasea el testimonio de Elcira, trabajadora de casa particular citada en: Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, *Yo trabajo así... en casa particular*, Santiago, Ediciones CEM, 1985, pág. 113.

estudio de los distintos tipos de redes que naturalmente van creando para solucionar sus necesidades diarias.

Un aspecto que he estado insinuando, es el que guarda relación con cómo la clase social de los patrones repercute en el tipo de relación laboral y humana que se dará entre éstos y la empleada doméstica. Si bien ese tema aparece indirectamente tratado en la presente investigación, sería bueno indagar en él más profundamente, pues se prestaría para arrojar conclusiones interesantes tanto para la caracterización histórica del oficio (como se hizo en relación a las patronas de clase media), como para el tema de las relaciones.

Otro elemento que fue nombrado durante el presente estudio, pero que no fue investigado de manera profunda, fue el tema de las agencias de empleo. Empresas que por tener intereses lucrativos, muestran a las trabajadoras como un producto que debe parecer lo más conveniente posible a los ojos de los futuros patrones. En ese sentido, todo lo que ofrezcan, seguramente será un fiel reflejo de las necesidades y exigencias que tienen los patrones.

El último tópico que me interesa dejar planteado es el de los salarios, que si bien se trató conceptualmente en el capítulo de los conflictos, habría sido interesante hacer un seguimiento de cómo oscilan las cifras con el paso del tiempo, qué tal son en relación a salarios percibidos por otros trabajadores, cómo varían según la clase social de los patrones, etc.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

Bibliografía

- Aída Moreno Valenzuela “Historia del movimiento de las trabajadoras de casa particular de Chile” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- Armando de Ramón, Santiago de Chile: Historia de una sociedad urbana, Santiago, Catalonia, 2007.
- Elizabeth Kuznesof , “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- Elsa M. Chaney y Mary García Castro “Introducción: Un nuevo campo de investigación y de acción” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- Gabriel Salazar y Julio Pinto, Historia Contemporánea de Chile Vol.I. Estado, legitimidad, ciudadanía, Santiago, LOM ediciones, 1999.
- Gabriel Salazar y Julio Pinto, Historia Contemporánea de Chile Vol.III. La economía: mercados, empresarios y trabajadores, Santiago, LOM ediciones, 1999.
- Jorge Graciarena, Poder y clases sociales en el desarrollo de América Latina, Buenos Aires, Paidós, 1967.
- Joseph E. Stiglitz, El malestar en la globalización, Madrid, Taurus, 2002.
- Juana Concha, La empleada de casa particular y sus problemas, Santiago, 1940.
- Magdalena León, Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. En: M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- Mary García Castro, “¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.
- Mónica Gogna, “Empleadas domésticas en Buenos Aires” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

- Pablo Alonso, María Rosa Larraín y Roberto Saldías, *“La empleada de casa particular: algunos antecedentes”* En: Paz Covarrubias y Rolando Franco *“Chile: mujer y sociedad”* , Santiago, UNICEF, 1978.
- Paz Covarrubias y Mónica Muñoz, *“Algunos factores que inciden en la participación laboral de las mujeres de estratos bajos”* En: Paz Covarrubias y Rolando Franco *“Chile: mujer y sociedad”* , Santiago, UNICEF, 1978.
- Rosalba Todaro y Thelma Gálvez, *“ Trabajo doméstico remunerado: conceptos, hechos, datos.”*, Santiago, Ediciones CEM, 1987.
- Sofía Correa, Consuelo Figueroa, Alfredo Jocelyn-Holt, Claudio Rolle, Manuel Vicuña, *Historia del siglo XX chileno: balance paradójico*, Santiago, Editorial Sudamericana, 2001.
- Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, “Trabajo doméstico asalariado en Chile: no es un trabajo como otros.” En M. Chaney y M. García Castro, “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe”, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993.

Tesis

- Alejandra Farías y Pamela Hidalgo, *Trabajadoras de casa particular: evolución legal y análisis actual en el derecho comparado sudamericano*, Santiago, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile, 2005.
En: http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/farias_a/html/index-frames.html
- Alexis Jiménez y Juan Antonio Parodi, *[La mujer y el contrato de trabajador de casa particular una visión actual](#)* , 2004, Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile.
- Cecilia Guiraldes, María del Pilar Ibieta y Patricia Dávila, *La empleada de casa particular: realidades y perspectivas*, Tesis para optar al grado de asistente social en la Pontificia Universidad Católica, Santiago, 1971
- Pamela Aróstica, *Los sindicatos de trabajadoras de casa particular: 1930 – 1960*, Tesis de Licenciatura para optar al grado de Licenciado en Historia, Santiago, Universidad de Chile, 1996.
- Rebeca Estela Bustos León. “ *[El servicio doméstico como forma particular de inserción laboral y adaptación urbana de la mujer migrante en Chile : 1952-1970](#)*”, Santiago, Tesis para optar al grado de Licenciatura en Ciencias históricas, U. de Chile, 2004.

Recursos virtuales

- Arauco Chihuailaf, *“Migraciones mapuche en el siglo X x ”*, 2006, recurso virtual: <http://alhim.revues.org/index1212.html> .)

Elizabeth Quay Hutchison, *La historia detrás de las cifras: la evolución del censo chileno y la representación del trabajo femenino, 1895 – 1930.*, Santiago, 2000, Recurso virtual: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-71942000003300009&script=sci_arttext

Empleadores: gratitud y mea culpa, en: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/2006/trabajadoras_hogar/nexsid_5027000/5027930.stm#xq3

Gabriel Salazar, *La mujer de "bajo pueblo" en Chile: bosquejo histórico*. En: *Proposiciones Vol.21*. Santiago de Chile : Ediciones SUR, diciembre, 1992

Javier Martínez, Eduardo Muñoz, Eugenio Tironi y Eduardo Valenzuela, *"Notas preliminares para un estudio de las clases medias en la sociedad chilena actual"*, 1982, págs. 6-7. En: www.salvador-allende.cl/Biblioteca/Sur/sur_13.pdf

María Elena Valenzuela y Marta Rangel, *Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en América Latina*, 2008, pág. 67. En: Samuel Grumiau, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, OIT, 2007. Recurso virtual en: www.mujiresdelsur-afm.org.uy/trab_dom_i3.pdf

María Emilia Tijoux, *"Morderse la lengua y salir adelante"*, 2002, recurso virtual: <http://alhim.revues.org/index639.html>.

Mary Goldsmith, *"Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina"*, 2007, recurso electrónico: <http://alhim.revues.org/index2202.html>.

Samuel Grumiau, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, OIT, pág. 18. Recurso virtual en: www.mujiresdelsur-afm.org.uy/trab_dom_i3.pdf

Walter Imilan y Valentina Álvarez, *El pan mapuche: un acercamiento a la migración mapuche en la ciudad de Santiago, Valdivia*, *Revista Austral de Ciencias Sociales* 14, 2008. En: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/racs/n14/art02.pdf>

Artículos de prensa

Amalia Torres y Carmen Rodríguez, *La (re)evolución de las nanas chilenas*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 27 de marzo de 2005, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={a6e196cf-3791-44ba-9e04-a3aa4b64828a}>

Andrea Sierra, Luis Goycoolea y Fernando Vial, *La rebelión de las nanas*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 5 de octubre de 2008, en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={6f648ba8-9e63-4987-a4ee-3e8978ba4464}>

Bernardita Aguirre Pascal, *Mercado de las nanas: mejores sueldos y empleo puertas afuera*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 8 de agosto de 2010, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={8a9ec365-9732-4dd1-b84e-be87479bc3b9}>

Contratos de nanas ahora tienen cláusula de confidencialidad, Santiago, El Mercurio, 3 de septiembre de 2009, recurso electrónico en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={60d75b48-9094-44b0-8b42-c47ace6fdc95}>

-
- Humildes señoritas: La formación femenina del Opus en las clases bajas*, Santiago, Diario La Nación, Domingo 5 de Agosto de 2007, recurso virtual: http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20070804/pags/20070804235953.html
- La desconocida de todos los días*, Santiago, El Mercurio, Revista del Domingo, 1971
- Magdalena Andrade, *La nana: su poder en las sombras*, Santiago, diario El Mercurio, martes 12 de mayo de 2009. Recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2f9ea92-b9f3-47e4-8a60-6d18cd44fc45}>
- Marcela Otero, *El submundo de las Agencias de empleo*, Santiago, Revista del Domingo, El Mercurio, 28 de abril de 1968,
- Marily Luders, *¡Cómo cambiaron las nanas!*, Santiago, diario El Mercurio, sábado 6 de septiembre de 2003, recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={c2520df3-3d8e-4001-a533-94380743425a}>
- Marisol Olivares, *El perfil de las nuevas nanas Premium*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 13 de junio de 2010. Recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={d7627553-aa7e-4c3b-ba5c-18252e4fc130}>
- Nanas peruanas: las madres de Trujillo*, Santiago, Revista Ya de El Mercurio, 11 de junio de 2002, recurso virtual en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={b5cc66ea-e33e-45c6-9d79-08f8fe11ddd8}>
- Uziel Gómez, *Nanas dominicanas y estudiantes haitianos conforman la nueva oleada de inmigrantes*, Santiago, diario El Mercurio, domingo 11 de octubre de 2009, recurso virtual: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={cc2e9044-6e7a-4e5c-90a6-072b75db3000}>
- Werne Núñez, *Las nanas 2.0*, Santiago, diario El Mercurio, martes 3 de noviembre de 2009, en: <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={75a33c90-d1de-4501-892c-e1177dbc9ffb}>

ANEXOS

Anexos en: www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2011/fi-calcagni_m/pdfAmont/fi-calcagni_m.pdf