

Distr.  
RESTRINGIDA  
E/CEPAL/SEM.12/R.7  
18 de noviembre de 1983  
ORIGINAL: ESPAÑOL

---

C E P A L  
Comisión Económica para América Latina  
Seminario Técnico Regional sobre Mujeres y  
Familias de los Estratos Populares Urbanos  
en América Latina

Santiago de Chile, 28 de noviembre al  
2 de diciembre de 1983



LA ESPECIFICIDAD DEL TRABAJO DOMESTICO ASALARIADO  
Y LA ORGANIZACION DE LAS TRABAJADORAS

Este trabajo ha sido preparado por las señoras Thelma Gálvez y Rosalba Todaro del Círculo de Estudios de la Mujer. Las opiniones expresadas en este trabajo son de la exclusiva responsabilidad de sus autoras y pueden no coincidir con las de la institución a la cual pertenecen y con las de la Organización.



Analizamos primero la especificidad del trabajo doméstico asalariado porque postulamos que ellas determinan en gran medida el comportamiento de las trabajadoras de casa particular, su conciencia y sus organizaciones. Es decir, las condiciones de trabajo son el punto de partida y el de llegada: se desea cambiarlas pero ellas mismas son el origen de las dificultades para organizarse y poder cambiarlas.

El contexto de este trabajo es la situación actual de Chile, y lo que recogimos sobre las condiciones de las trabajadoras y sus organizaciones está referido a la ciudad de Santiago.

No está demás recordar que hay una situación económica recesiva con un alto nivel de desempleo, sostenida por una situación política autoritaria y represiva, y que ambos aspectos dificultan más aún el trabajo de las organizaciones.

Según datos oficiales, para 1980 había en el país aproximadamente 248.000 trabajadoras de casa particular( t.c.p) de las cuales cerca de la mitad se encontraban en Santiago, ciudad que tenía el 36,6% de la población del país.

Estas 248.000 trabajadoras representaban el 21% de la fuerza de trabajo femenina y más de la mitad de ellas, un 55,8%, se empleaba "puertas adentro", es decir, viviendo sin familia propia en su lugar de trabajo.

En el año 1978, en la ciudad de Santiago, 5,5% de los hogares tenía por lo menos una trabajadora puertas adentro y un 4,8% tenía por lo menos una puertas afuera.

En cuanto a la organización de las t.c.p. ésta tiene una larga historia en Chile ya que existe desde 1926, fecha en que se constituyó el Sindicato Autónomo de Empleados de Casa Particular. Han funcionado bajo distintos nombres y formas y la historia de las distintas organizaciones está entrelazada hasta que hace unos 20 años se perfilan 2 instituciones principales:

ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular) es una organización de trabajadoras dirigida por ellas mismas aunque cuenta con el apoyo de la Iglesia Católica. Además de su labor pastoral ANECAP proporciona servicios asistenciales de formación personal y educación. Ofrece cursos de enseñanza básica, reconocidos por el Ministerio de Educación, y cursos especiales como peluquería, modas, primeros auxilios. Cuenta con 13 sedes a lo largo del país, con 3.000 socias y prestan servicios anualmente a unas 10.000 trabajadoras.

SINTRACAP (Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular), tiene por tarea la conquista y defensa de los derechos laborales de las trabajadoras a la vez que se ocupa de la capacitación sindical de sus afiliadas y dirigentes. Cuenta con menores recursos que ANECAP.

A fines de 1973 tenía un total de 2.500 afiliadas en 17 sindicatos regionales los que se han visto reducidos a 6 con 330 afiliadas en total como consecuencia de la política oficial.

Los sindicatos se agrupan en CONSTRACAP (Comisión Nacional

de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular) que es el embrión de una Federación de Sindicatos. Por el momento es una organización de hecho, sin personería jurídica.

Existen además cooperativas de ahorro, crédito y vivienda.

### ESPECIFICIDAD DEL TRABAJO DOMESTICO ASALARIADO

Elegimos analizar la modalidad puertas adentro porque es la forma más atrasada y en ella se pueden ver más claramente elementos que van desapareciendo en el trabajo puertas afuera.

Veamos primero el trabajo doméstico en general. Su característica más sobresaliente es que se le asigna a la mujer como su rol natural. De hecho, la mayoría de las mujeres, especialmente las casadas y/o madres realizan este trabajo en sus propios hogares.

En primer lugar, el trabajo doméstico es un proceso de trabajo individual que se lleva a cabo aisladamente en una casa.

Como proceso de trabajo se organiza delegando la responsabilidad de algunas actividades a una o más personas, por lo general, la mujer de la casa y su contenido varía con el tiempo, el lugar, la clase social y los condicionantes culturales.

La observación y descripción del proceso nos hace percibirlo como una simultaneidad de tareas distintas, interrumpidas

muchas veces para avanzar en una mientras otras tienen un período de espera.

Como proceso de trabajo se asemeja a un proceso artesanal. Cuando un proceso de trabajo se basa en la división del trabajo y/o en la cooperación, su ritmo y secuencia están predeterminadas y obedecen a un plan invariable mientras se realiza. En el trabajo doméstico no hay cooperación ni división del trabajo y aunque hay algunos determinantes de secuencias y horarios que obedecen a las rutinas y a los gustos de la familia, el grado de libertad es mayor porque los "productos" de este trabajo son muchos y su producción se puede combinar. Además, lo más frecuente es que la ejecutora sea una sola y no exista la necesidad de coordinar tareas y esfuerzos entre los distintos ejecutantes.

La no standarización del proceso tiene como consecuencia que el producto tampoco es standard.

Es por estas características que afirmamos que el proceso de trabajo doméstico es artesanal, antes de tomar en cuenta quién lo hace ni bajo qué relaciones sociales.

Considerando ahora las condiciones sociales del trabajo doméstico asalariado puertas adentro vemos que se distingue de otros trabajos asalariados en los siguientes puntos:

- el salario de la t.c.p. es un gasto de consumo para quien la emplea. Ella produce un servicio, que no le pertenece pero tampoco es vendido. Es consumido por sus empleadores que son al mismo tiempo quienes dirigen su trabajo.

- vende su disponibilidad casi total de tiempo sacrificando su posibilidad de vida privada.
- su salario se compone de una parte monetaria y otra en especie.
- su lugar de trabajo es un lugar de vida y de consumo para una familia que no es la propia y con la que vive en un status socialmente inferior.
- es, en la mayoría de los casos, la única asalariada que ejecuta trabajo doméstico en la casa, de modo que trabaja aisladamente de otras personas del gremio.

A este proceso de producción artesanal se le agrega un elemento nuevo cuando se especifica su condición de trabajo asalariado, puertas adentro: una dirección, que desde el punto de vista del proceso de trabajo no es necesaria pues no hay cooperación ni división del trabajo, pero desde el punto de vista de la relación social sí lo es y en varios aspectos.

La dirección la ejerce generalmente la mujer de la casa, que haría el trabajo si la trabajadora no estuviera. Ejerce como jefe directo y si no está todo hecho a satisfacción de la familia, ella recibe las quejas. Dirige, para valorizar su propio rol como responsable del trabajo doméstico.

Como en este tipo de trabajo las actividades son menos precisas que en un proceso industrial, el ritmo al cual se cumplen puede ser variable y la intensidad y calidad del trabajo no son fáciles de medir.

Por lo demás, el producto es un servicio y el criterio de si está o no bien hecho no es objetivo: depende del que lo recibe.

Todo ello es susceptible de ser controlado por la patrona: no sólo el resultado final es un producto que merece aprobación o rechazo. También el proceso de trabajo tiene múltiples formas de ser vigilado, cambiado, interrumpido y por lo tanto, para la patrona forma también parte del producto y reafirma su rol directivo.

Como en todo trabajo asalariado en que se compra la fuerza de trabajo, si la trabajadora aumenta su eficiencia y cumple sus tareas en menos tiempo, es probable que se le encarguen nuevas tareas para apropiarse también de ese tiempo "extra".

También en este trabajo se manipulan materiales ajenos, lo que implica un control y vigilancia sobre su rendimiento, que puede ejercerse o no. Esto, unido a la elasticidad de los estándares de utilización y la comparación con los medios del hogar de origen de la trabajadora permite que, en la práctica, el uso y consumo de estos elementos sea objeto de intereses contradictorios entre la parte patronal y la asalariada.

Concluimos que en el trabajo doméstico asalariado puertas adentro se da una contradicción entre un proceso de trabajo artesanal y una dirección. Esta se manifiesta en la práctica como los intereses contradictorios de dos mujeres: la asalariada y la patrona, empeñadas en una misma tarea común al servicio de los miembros del hogar. Al no haber dis-



tinción clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo propio de la trabajadora, esta contradicción se manifiesta no sólo en el trabajo sino también en casi todos los aspectos de la vida diaria de ambas.

Consideramos que la contradicción entre proceso artesanal y dirección es esencial a la modalidad de trabajo puertas adentro y que los siguientes elementos presentes en esta modalidad permiten caracterizarla como una relación con elementos de relación servil:

- la disponibilidad de tiempo sin límite de horario.
- la disponibilidad de la persona que, junto con la elasticidad de las tareas, son parte necesaria del servicio, trabajo que hereda del rol femenino hasta elementos de sacrificio y abnegación.
- la producción del servicio para ser consumido por patrones sin pasar por el mercado.
- la coexistencia de dos tipos de vida, de los patrones y del "servicio" en un mismo espacio, que es lugar de vida para unos y de vida y trabajo para otros.

#### CONSECUENCIAS SOBRE LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR

Como el trabajo doméstico es considerado un rol femenino, mucho más que un trabajo, el trabajo doméstico asalariado se basa en el modelo de la dueña de casa, a quien en gran medida reemplaza. Por lo tanto, no tiene horario fijo, se

la puede interrumpir en sus horas de descanso, los días feriados pueden ser los de más trabajo porque se reciben visitas o se hacen comidas especiales, el descanso dominical no es parte de sus derechos, al contrario de lo que sucede con los demás trabajadores.

El bienestar y comodidad de la familia para la cual se trabaja es el objetivo principal de este tipo de trabajo y la existente legislación se acomoda a este objetivo. La jornada de trabajo en base a 48 horas semanales que rige para los demás trabajadores no es aplicable a las t.c.p. basándose en lo que se denomina explícitamente en la legislación "la naturaleza de su labor". No hay jornada legal máxima: sólo se establece un mínimo de horas de descanso diario (10 horas), es decir, que la jornada puede ser de hasta 14 horas.

Para la terminación del contrato no es necesario explicar motivo alguno, dando un aviso de 30 días que puede ser reemplazado por el pago del salario correspondiente a esos días.

Esta precaria estabilidad va acompañada de una identificación muy estrecha entre vida y trabajo. Este último es una forma de vida que lo moldea todo: hábitos, opiniones, aspiraciones, posibilidades de cambio. Por un lado, la disponibilidad casi completa de su tiempo para los patrones condiciona las posibilidades de estudio, amistades y recreación.

Los horarios de salida son muy restringidos y además, pueden cambiar repentinamente por la enfermedad o por necesidades de trabajo o esparcimiento de los miembros de la familia empleadora.

Como su lugar de trabajo es al mismo tiempo el lugar de vida de una familia, el proceso mismo es muchas veces una molestia.

Trabajar en una casa también tiene consecuencias en las relaciones de la trabajadora con el mundo externo.

Ella encuentra solucionadas, mal o bien, parte de sus necesidades vitales sin concurrir al mercado como consumidora.

El salario monetario tiene menos importancia e influencia en su nivel de vida que para otros asalariados.

En el pago en especie hay un margen de manipulación posible al cual la familia recurrirá en épocas malas, que se hace en forma más sutil que una rebaja en el salario monetario y mucho más difícil de reclamar.

La situación de aislamiento de las trabajadoras tiene importantes consecuencias sobre su realidad material y su conciencia.

Los derechos laborales se hacen difíciles de controlar en una situación de trabajo sin testigos. En caso de conflicto es la palabra de la patrona contra la de la trabajadora, ambas en situación de poder muy distinta, especialmente en una situación de alta cesantía como la que se vive hoy día en Chile.

Por otra parte, el trabajo aislado en una casa en contacto con una familia de otra clase social moldea los valores y

ejerce una influencia ideológica sobre la trabajadora.

Dado que la comunicación entre trabajadoras permite cambiar información sobre sus respectivas condiciones de trabajo y puede elevar el nivel de conciencia sobre su situación, los patrones controlan la posibilidad de contacto entre ellas y, por supuesto, la pertenencia a organizaciones gremiales.

Otra consecuencia del aislamiento es que dificulta captar lo que sucede en el ámbito público. Sus preocupaciones son, en general, sobre lo personal o lo doméstico.

Lo que sucede en el ámbito público le resulta de escasa relevancia ya que no parece tener ninguna repercusión en su vida. Su ubicación en la sociedad le parece fija y no visualiza posibilidades de cambio sustancial. Cree que si las hubiera dependerían más de la suerte que de cualquier acción que pueda encarar.

Los elementos de servidumbre que se encuentran en esta relación de trabajo influyen claramente en la escasa valoración social que tiene, y ésta repercute en la baja valoración de la t.c.p. como persona.

El tipo de relaciones que se establecen son relaciones de dominación que requieren un comportamiento sumiso de parte de la t.c.p. para lo cual es necesario que se reconozca a sí misma como un ser inferior a fin de justificar esa conducta y perpetuar la situación de dominación.

La poca educación formal aparece jugando un papel importante en esta "internalización de la inferioridad". Dicen haber "caído" en este tipo de trabajo por falta de estudios. Sin embargo esto parece más un mito que una realidad: en general es la escasez en la demanda para otros trabajos, que tampoco requieren mucha preparación previa, y la falta de vivienda lo que las lleva a trabajar en casas particulares, puertas adentro.

#### CONSECUENCIAS SOBRE LA ORGANIZACION

Como ya dijimos las t.c.p. tienen, en general una posición fatalista frente a la posibilidad de influir en cambios que mejoren su situación de vida y trabajo. Un cambio de oficio, es concebida como la única posibilidad de mejorarla. Por lo tanto el sindicato no es visto por ellas jugando un papel importante para producir un avance en su realidad.

La poca autovaloración de la trabajadora también se halla presente en las organizaciones. Frente a otros sindicatos, el propio no es valorado al mismo nivel. Esto, en parte, condiciona una forma de trabajo sindical que toma como modelo los sindicatos de otros gremios donde la situación específica de la t.c.p. se halla poco presente. No es muy frecuente que las situaciones de vida cotidiana se tomen en cuenta en el trabajo de las organizaciones sindicales y políticas; este es un problema que ha empezado a cuestionarse en los últimos años.

Aparece la necesidad de ligar lo privado y lo público -proceso lento y difícil- en vez de pretender salirse de las preocu-

paciones del ámbito privado para pasar a las del ámbito público como algo más valorado. Creemos que esta última postura puede producir una separación entre dirigentes, más preocupadas y más conocedoras de los problemas nacionales, y las trabajadoras, que sienten a las organizaciones ajenas a sus necesidades específicas.

La soledad afectiva de las trabajadoras y la inseguridad en términos materiales hace que se requiera de las organizaciones antes que un rol reivindicativo, un rol de apoyo y de servicios: una casa donde ir los días de salida, un hogar cuando quedan sin empleo, actividades de esparcimiento, cursos de capacitación, cooperativas de ahorro, crédito y vivienda y que las dirigentes jueguen muchas veces, un papel maternal.

Como la aspiración individual de la mayoría de las mujeres que trabajan en casa particular es cambiar de profesión, sus organizaciones recogen estas aspiraciones en los cursos y actividades que les ofrecen.

La trabajadora suele ocultar a los patrones que pertenece a las organizaciones por temor a que le cree problemas. Este ocultamiento dificulta que las organizaciones puedan cumplir con una función de defensa de la t.c.p. salvo en los casos extremos que impliquen rompimiento total de la relación de trabajo.

La afiliación es una proporción bajísima de las trabajadoras en Chile y más baja aún la participación activa. Las limitaciones materiales para tal participación son evidentes: hora-

rios 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 patrones.

A pesar de todo lo dicho, queremos destacar que la incorporación activa a las organizaciones cambia notoriamente la autoestima de las trabajadoras; el desagrado que manifiestan muchos empleadores por la participación en las organizaciones está en gran medida justificado por un cambio de comportamiento hacia uno de menor sumisión además del mayor conocimiento sobre sus derechos laborales.

#### ALGUNAS CONCLUSIONES

Recordemos que la relación de trabajo con elementos serviles y el comportamiento de dominado se corresponden y refuerzan mutuamente. Para lograr cambiar la relación de trabajo es necesaria la fuerza de las organizaciones y éstas deben trabajar de tal manera que rompan con el comportamiento sumiso de las trabajadoras.

Una forma de trabajo que proponemos para lograr este rompimiento es la organización de grupos o talleres de discusión y reflexión como una primera forma de acercamiento a la organización.

En primer lugar enfrentan el problema más evidente de la

t.c.p.: el aislamiento en que se desenvuelve su vida y su trabajo. Están concebidos como una instancia de contras-  
tación y discusión de experiencias donde aparecen temas  
y situaciones que la persona aislada podría no haber obser-  
vado o que había considerado como una situación personal  
excepcional originada en su incapacidad para enfrentar sus  
propios problemas. Es un espacio donde se valora el dere-  
cho a pensar por sí y el derecho a disentir.

La discusión permite relacionar los problemas personales  
cotidianos con los problemas propios del gremio y desentra-  
ñar las causas que determinan las situaciones personales.

El trabajo grupal es un importante paso hacia la autovalora-  
ción ya que permite poner a prueba y desarrollar la capaci-  
dad de análisis y la capacidad de verbalización enfrentando  
el temor a expresarse.

Es necesario poner especial cuidado en la dinámica de trabajo  
de manera que esta sea un estímulo a las capacidades críti-  
ca y creativa. Las formas de lograrlo tienen que partir  
por dejar de lado cualquier relación de autoridad dentro del  
taller que evoque las actitudes de sumisión en las que se  
desenvuelve su vida cotidiana y que anulan la capacidad crea-  
tiva.

En cuanto a eliminar los elementos de servidumbres creemos  
necesario considerar primero un cambio en la organización  
de lo doméstico en general.

Proponemos en primer lugar, que cada miembro de la familia  
amplíe al máximo las tareas relacionadas con su propio con-



sumo para disminuir la carga de trabajo doméstico.

En segundo lugar, proponemos que se reparta entre los distintos miembros del grupo familiar el rol, hasta ahora asignado a la mujer, de hacer directamente, vigilar y ser responsable del funcionamiento doméstico de la casa. Es decir, proponemos individualizar las tareas y socializar la responsabilidad del trabajo doméstico, con el fin de eliminar la discriminación hacia la mujer dentro del hogar.

En cuanto a las trabajadoras de casa particular, hemos visto que la relación es entre una trabajadora produciendo un servicio y una patrona (o un grupo familiar) que es al mismo tiempo su cliente y su patrón.

La desaparición de esta relación es imposible en la modalidad de trabajo puertas adentro. Es esencial a ella que cliente y patrona se identifiquen y el interés de ésta es precisamente, poder disponer del tiempo de la trabajadora en todo momento. Sin embargo, se puede intentar mejorar la relación de trabajo minimizando sus rasgos serviles. En el corto plazo, se podría pensar en reivindicaciones como las siguientes:

- fijación de un horario de trabajo normal con respeto absoluto del tiempo libre. Este debe ser de total disponibilidad de la trabajadora, incluyendo la libertad de salir de la casa.
- delimitación estricta de las tareas que debe cumplir; al mismo tiempo exigir profesionalización en esas tareas y no en servir o atender en general.

- distinción entre actividades de trabajo y actividades personales. Las segundas deberían permitir, al menos, libre disposición de su espacio y libertad para relacionarse.

Tales reglas sólo se impondrán por una acción concertada y masiva de parte de las trabajadoras, coordinadas por sus organizaciones.

Teóricamente, la modalidad puertas afuera puede cumplir algunas de estas condiciones. Al menos están aseguradas las que se refieren a disponer libremente del tiempo y espacio propios. Pero el trato y la organización del trabajo siguen siendo similares y la actitud de los patrones es de total disponibilidad de la persona aunque sea dentro de un horario limitado.

La razón de esto es que sigue habiendo una relación con un patrón-cliente o receptor del servicio, y la trabajadora es una asalariada dentro de una casa.

Explorando la posibilidad de eliminar este elemento cliente-patrón dentro del sistema capitalista encontramos dos tipos de relación:

Una es que la t.c.p. tenga el carácter de trabajador por cuenta propia que vende servicios específicos a distintos clientes.

La otra es que venda su tiempo de trabajo a una empresa de servicios de hogares. (que puede tener distintas formas de

organización, empresa capitalista, cooperativa, etc.).

Su jefe sería una persona con la cual tiene una relación de trabajo y no de servicio, y pasa a ser un intermediario entre el cliente y ella o él. Comparte esta relación con otros asalariados, lo que mejora la posibilidad de hacer cumplir las leyes sociales. El proceso de trabajo puede o no perder su carácter artesanal, pero la tendencia sería pasar a un proceso con cooperación y/o división del trabajo. Si se organiza de esta manera, el trabajo doméstico se ve sometido a la presión de elevar la productividad del trabajo, como cualquier otra actividad. La dirección aparece ahora necesaria y con funciones propias tanto en el proceso de trabajo como en la organización social: relación con los clientes, coordinación, proveer elementos materiales, normar y hacer cumplir las normas de trabajo.

En estas dos formas desaparece la relación servil, pero aumenta la intensidad del trabajo. Nos parece importante discutir la conveniencia o no de seguir tales estrategias, pues obviamente tiene desventajas. Pero consideramos indispensable la discusión de estrategias alternativas para una acción concertada de las trabajadoras, en vistas a producir cambios sustanciales en su situación.

En resumen y para finalizar, nuestras propuestas se refieren a dos aspectos principales. Por un lado, las formas de trabajo en las organizaciones que tiendan a romper el comportamiento fatalista y sumiso de las t.c.p. que nos encamine hacia organizaciones fuertes. Por otro, proponemos una discusión tanto sobre las posibles reivindicaciones a corto

plazo como a alternativas de mediano plazo dentro del sistema mientras avanzamos hacia una sociedad efectivamente justa e igualitaria.



