

## **Calidad de empleo, relaciones de poder e infrapolítica. La experiencia laboral de empleadas de casa particular**

La presente investigación es el resultado de mi Tesis de Pregrado, con la cual obtuve al título de Socióloga. El estudio fue desarrollado durante el año 2011, bajo la supervisión de la profesora Beatriz Cid de la Universidad de Concepción, institución en que cursé la carrera de sociología, y que defendí el 03 de Abril del 2012.

Género, desigualdades y ciudadanía

Paloma Cociña Uribe

### **Resumen**

Investigación desarrollada durante el año 2011, en las ciudades de Osorno y La Unión de Chile, que tuvo por objeto analizar las características que definen la calidad del empleo en casa particular y las relaciones de poder insertas en su ejercicio. Las experiencias son diversas, por ello lo es también la emocionalidad y satisfacción en el empleo, pero hay simbolismos y estructuras de poder que se superponen a estas realidades, llevando a que el empleo en casa particular se vea trastocado por estructuras de prestigio, de clase, poder y género en que el poder-hacer y el poder-sobre conviven en constante tensión. Resultan relevantes en este empleo las trayectorias laborales, la protección social y su reconocimiento político.

**Palabras Claves:** Trabajadoras de Casa Particular; Relaciones de Poder; Calidad del Empleo.

### **Trabajo en Casa Particular en Chile.**

De acuerdo a cifras otorgadas por el INE para el año 2010 nos muestran que al dividir los ocupados por grupo ocupacional<sup>1</sup>, las mujeres empleadas como personal de servicio doméstico representa una cifra significativamente mayor a la de los hombres que se encuentran ocupados en el mismo grupo, con 323.420 mujeres versus 9.900 varones ocupados en la misma labor (Instituto Nacional de Estadísticas, 2010). Según una encuesta desarrollada en un estudio interno del Ministerio de Desarrollo Social casi el 61% de las trabajadoras de casa particular no cuentan con un contrato de trabajo escrito (Ministerio de Desarrollo Social, 2012), lo que pone de manifiesto los niveles de precarización laboral que aún se encuentran insertos en esta labor en que se desenvuelven cerca de 283 mil trabajadoras.

El empleo doméstico cuenta con dos formas de ser llevado a cabo: como trabajadora de casa particular 'puertas afuera' y trabajadora de casa particular 'puertas adentro'. Las primeras se caracterizan por ejercer su trabajo en un tiempo diario determinado, el cual se puede desarrollar en distintas jornadas de acuerdo a los requerimientos de la empleadora: puede ser de lunes a sábado, o sólo algunos días de la semana, etcétera. Aquellas mujeres que ejercen como asesoras de hogar puertas adentro, a diferencia de las ya mencionadas, conviven con su empleadora y/o su familia al interior del mismo hogar, residiendo allí de forma permanente, teniendo comúnmente uno o dos días a la semana libres donde regresa a su residencia particular para, posteriormente, retornar al hogar de la empleadora y así dar inicio a su jornada habitual de trabajo.

---

<sup>1</sup> La división por categoría ocupacional corresponde a: empleador, por cuenta propia, asalariado, personal de servicio doméstico y familiar o personal no remunerado.

Cuando la ejecución de un empleo es llevado a cabo sin un contrato escrito que lo respalde respecto de las estipulaciones acordadas por ambas partes sobre el intercambio de servicios y remuneración, resulta difícil para las trabajadoras poder hacer frente a la extensión de sus jornadas, las cuales se sustentan en una relación directa con el empleador donde las confianzas y el buen trato aseguran en gran medida su permanencia en el puesto de trabajo.

### **Legislación chilena.**

En el año 2009 comenzó a regir una ley que busca velar por la igualdad en las condiciones laborales para estas trabajadoras. Ésta tiene como principal objetivo asegurar que toda persona que se emplee como trabajadora de casa particular tenga el mismo salario mínimo que el resto de los trabajadores del país – antes podía ser de hasta el 75% del salario mínimo establecido -, así también, contar con un mayor número de días de descanso. A esto se suma que por medio de esta ley se establece que el contrato escrito es obligatorio para establecer las condiciones laborales a las que se comprometen tanto empleadora como trabajadora.

Importante para las trabajadoras es el punto aquel en que se definen las jornadas de trabajo y de descanso que deben ser respetadas a estos trabajadores quienes, previo a esta ley podían trabajar hasta 12 horas diarias y tenían derecho a un día de descanso a la semana. Para las trabajadoras de casa particular puertas afuera, la jornada laboral no debe ser mayor al ejercicio de doce horas de trabajo diarias, incluyendo una hora de descanso. Con respecto al descanso semanal, tienen derecho a descansos dominicales y feriados.

Por tratarse de un empleo que se ejerce al interior de casas particulares se vuelve difícil el poder llevar a cabo una fiscalización, limitándola sólo a las demandas hechas en la inspección del trabajo. De ser posible fiscalizar al interior de los hogares se podría tener un mejor acceso a las prácticas que se desarrollan en este empleo, a las exigencias laborales que son requeridas a las trabajadoras, y al cumplimiento real de las jornadas diarias de trabajo. Dentro de este contexto se vuelve preponderante que las mujeres que ejercen como empleadas de casa particular tengan conocimiento de sus derechos y puedan exigirlos.

Actualmente se encuentra en discusión el desarrollo de una mejora legislativa que permita disminuir la jornada laboral para trabajadoras de casa particular por cuanto, a diferencia de los trabajadores de otras áreas, éstas pueden trabajar hasta 72 horas semanales, las cuales quieren ser reducidas al normal de todo trabajador: 45 horas. Esta propuesta viene de la mano con la firma del Convenio 198 y la Recomendación 201 aprobada por la Organización Internacional del Trabajo, a partir de los cuales se postula la protección de los derechos de las trabajadoras de casa particular.

### **Metodología de investigación y análisis**

Por las características del objeto y los objetivos del estudio de esta investigación, se recurrió al enfoque cualitativo de investigación, y así lograr acercamiento a la subjetividad y los distintos discursos que poseen los actores, punto primordial para desarrollar el fenómeno de estudio. Para el análisis de los resultados se desarrolló un análisis de discurso.

El universo a partir del cual son obtenidas la unidad de análisis y de observación corresponde a las trabajadoras de casa particular que residen y/o trabajan en la ciudad de Osorno y La Unión. A partir de este universo, la selección de los casos que constituyen la muestra fue definida por propósitos. Buscando la manera de dar cuenta de la realidad que atañe a trabajadoras de casa particular se procuró tener presente ciertas particularidades entre ellas. La muestra final se caracterizó de la siguiente manera: siete (7) socias activas de ANECAP en entrevista en profundidad; catorce socias (14) de ANECAP en la entrevista grupal –tres (3) de éstas habían sido entrevistadas anteriormente -; y seis (6) trabajadoras de casa particular que no participan ninguna organización de tipo laboral. En total se

trabajó con veinticuatro (24) mujeres, quienes accedieron de forma voluntaria a participar de esta investigación.

## **Lineamientos de la investigación y resultados**

### **a) Calidad del Empleo**

Durante las últimas décadas, han ido adquiriendo cada vez mayor importancia aquellos estudios enfocados a medir los niveles de calidad de los empleos, donde ya no sólo el estatus contractual o el salario resultan primordiales sino también los niveles de satisfacción y el ambiente laboral, otorgando así un enfoque mucho más profundo a la manera en que es abordado el trabajo.

Desde la psicología laboral, la comprensión del trabajo como parte de la vida del ser humano se condice con algunos de los planteamientos entregados previamente, a lo que es posible sumar tres aspectos que nos permiten entender el trabajo de manera más completa. El primero de estos aspectos responde al hecho de que la labor productiva asociada al trabajo se inserta dentro de un marco social, dentro del cual se desarrollan experiencias y contextos que proporcionan al ser humano un sitio de unión con otros individuos e identidad. Un segundo aspecto tiene relación con el desarrollo de una explicación filosófica del trabajo, desde la cual es posible comprender éste como un aspecto de la vida del ser humano que nos permite sentir que se hace algo por los otros, otorgándole un simbolismo y una valorización que se encuentra acorde con la creación. Por último, el trabajo cumple una labor con respecto a la percepción del tiempo que podemos desarrollar puesto que el trabajo nos ordena y nos estructura dentro del tiempo – y así mismo, muchas veces también dentro del espacio -, siendo el trabajo un gran referente para ordenar nuestra vida (Paul Muchinsky, 2002).

Comprendiendo la relevancia que tiene lo anterior para el estudio del trabajo desde esta investigación, es que se decidió utilizar de forma mucho más abocada dos construcciones: el concepto de Trabajo Decente de la OIT (2000) y las dimensiones de calidad de empleo descritas por Valenzuela y Reinecke (2000). El primero, a grandes rasgos, promueve mejores prácticas en trabajo, entendiendo entonces que la idea de trabajo decente se entiende a partir de cuatro objetivos: 1) Respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores; 2) Generar mayores oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres; 3) Extender la protección social; y 4) Promoción del diálogo social. Todo esto debe ser potenciado desde el Estado para que todo trabajador pueda tener acceso a un trabajo decente.

Por su parte, las dimensiones de calidad enumeradas y descritas por Valenzuela y Reinecke (2000) persiguen otorgar una base desde donde poder medir de forma holista la calidad de los empleos, haciendo hincapié en la necesidad de emplear una mirada multidimensional. Las variables que estos autores consideran son las siguientes: Ingreso, status contractual, Beneficios no salariales, regularidad y confiabilidad del trabajo y los ingresos, protección social, representación de intereses y organización, jornadas de trabajo, intensidad de trabajo, riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales, ambiente físico de trabajo, ambiente social de trabajo, papel en las decisiones respecto del trabajo, posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales, perspectiva de carrera profesional, e interés del trabajo.

### **b) Relaciones de poder**

Weber (1922) reconoce al poder como la capacidad de imponer la propia voluntad sobre otro, es posible ver que dentro del ámbito laboral esto será una constante ente el cual el trabajador que juega el rol de dominado deberá estar siempre sumido a la voluntad del empleador por cuanto su labor es definida a partir de lo que éste, en su rol de dominante dentro de esta relación, espera que el primero haga.

- **División sexual del trabajo y la estructura de prestigio y roles.**

La mujer ocupa un espacio trascendental en el trabajo de casa particular, desde el porcentaje de mujeres empleadas en esta ocupación como desde el rol de empleador/a, dado que en gran medida suelen ser las mujeres empleadoras quienes se relacionan más directamente con estas trabajadoras, razón por la cual las relaciones de género tienen un importante sitio en la manera en que el poder se ejerce y manifiesta al interior de este empleo.

Las clases sociales forman parte de una estructura que marca las relaciones laborales por cuanto el formar parte de una de estas clases otorga a los individuos que las componen ciertas capacidades y principalmente oportunidades para ocupar la posición de dominados o dominadores al interior de las relaciones laborales, determinado así mismo por el ingreso y las necesidades que cada uno posee.

En general, las empleadas de casa particular forman parte de la clase social baja, las cuales vieron definida su labor producto de la necesidad de emplearse y por los bajos niveles de educación que alcanzaron al momento de dar inicio a su trayectoria laboral, es decir, se caracterizan por formar parte de un grupo caracterizado por una misma situación de clase, caracterizada tanto por las probabilidades de la misma provisión de bienes, posición externa y en el destino personal dado tanto por factores económicos que muchas veces definieron asuntos como el lugar de origen, los niveles educacionales a los cuales estas mujeres tuvieron acceso, así como a la necesidad que las llevó a optar por laborar en este tipo de empleo.

Esta situación de clase y determinación de clase que posiciona a las mujeres entrevistadas en el ejercicio del empleo como trabajadoras de casa particular, tiene además diferenciaciones al interior del mismo empleo las cuales se evidencian en el trato cotidiano, especialmente para quienes han debido relacionarse con empleadores que demarcan diferencias sociales en el espacio íntimo del hogar, realzando los distanciamientos que se pueden llegar a producir entre el dominador y las trabajadoras. Estas diferencias se expresan frecuentemente en prácticas como la separación de los espacios y en el distanciamiento en la manera en que se deben relacionar los unos con los otros.

Usualmente las entrevistadas hicieron uso de conceptos como “educados”, “ricos”, o “igual que uno” para definir a sus empleadores. Si bien no se hace referencia directa a una clase social, tiene relación con concepciones que atraviesan el imaginario social y formas tradicionales para definir la posición en que se sitúan los individuos y sus familias.

De acuerdo a lo señalado por las entrevistadas, se constató que quienes tienen una situación de clase semejante a las de las trabajadoras generalmente tienen un trato menos digno con sus trabajadoras que quienes tienen un mayor acceso a rentas e ingresos.

Esto puede ser atribuida a diversas causas: la primera de éstas, tiene relación con que quienes tienen un menor ingreso familiar y necesitan contratar a una trabajadora de casa particular deben disponer parte importante de su salario a esto, llevando a que este valor relativo del dinero – valorizado a partir del porcentaje que significa del total del ingreso familiar– se asocie a una mayor exigencia en el cumplimiento de las labores. En la medida en que los empleadores cuenten con menos recursos y deban destinar parte de éste al salario a alguien para la realización del mantenimiento de la casa y/o el cuidado de los niños, muy probablemente espere que la trabajadora realice muchas labores, como una forma inconsciente de dar justificación a este gasto. La segunda de estas razones se asocia a una relación de paternalismo por parte de los empleadores, expresado por medio de actos de mayor benevolencia por parte de los empleadores que se encuentran en una mejor posición social, mientras que quienes ocupan una posición de clase más cercana a la de las trabajadoras, al contrario, tengan la necesidad de realzar su hegemonía – tercera hipótesis -, no así quienes socialmente se encuentran en una marcada diferencia de posiciones con sus empleados, sin tener la necesidad de llevar a cabo prácticas que pongan de manifiesto poder ni estatus.

- **Espacios de poder**

Existen circunstancias en que la casa dentro de la cual se ejerce la labor de las trabajadoras de casa particular resulta ser el espacio de poder por excelencia, pero al interior y fuera de ésta se establecen subespacios, nuevos espacios donde llevar a cabo este ejercicio, los cuales variarán tanto de acuerdo al tipo de dominación que ejerce el empleador, como al carácter y la confianza con los empleadores que caractericen a la trabajadora.

El poder puede trascender primero de estos tiene relación con la definición de un espacio de poder que va más allá de lo que se corresponde con el lugar habitual de trabajo para las empleadas de casa particular, traspasando los límites físicos del hogar. Hubo quienes señalaron la determinación de subespacios de poder al interior de la casa donde son ejercidas las labores de las trabajadoras, por ejemplo, límites de espacio y del control del acceso a los alimentos.

Esta diferenciación, desarrollada a partir de diversas reglas establecidas por los empleadores, puede ser fácilmente relacionada con los planteamientos que Bourdieu nos señala respecto de la violencia simbólica. Reconocemos este tipo de prácticas como parte de costumbres sociales que tienen una directa relación con el establecimiento de pautas de comportamiento, las que no sólo buscan el cumplimiento de una labor bajo reglas específicas, sino que tatúan marcas de poder y de posicionamiento social. Así, la trabajadora ve limitado su accionar a partir de las voluntades de los empleadores, los cuales sin ejercer una violencia de carácter física, sí imponen su poderío y control.

- **Poder-hacer, poder-sobre y antipoder**

De acuerdo a los planteamientos de Holloway (2003) quienes ejercer el poder-sobre se separan del hacer, eso es relegado a quienes poseen el poder-hacer, pero estos últimos son separados del hacer y los objetos resultantes de estos hechos, declarando a los dueños del poder-sobre como propietarios del hacer de los otros. Respecto de este punto se podría hacer mención de varias citas que muestren cómo esto se manifiesta en la realidad de la trabajadora de casa particular y su hacer, y que evidencian las características esenciales del poder-hacer de estas mujeres. Las labores domésticas que estas trabajadoras deben realizar, muchas veces pasan a un segundo plano frente a la responsabilidad del hacer que acarrea el cuidado de los hijos, nietos o familiares de los empleadores.

Es claramente evidente que dentro de toda relación laboral se establece una estructura de poder en base a quienes ostentan el poder-sobre y quienes ejercen el poder-hacer. Tal estructura de relaciones se sustenta bajo el fenómeno de la negación, donde podemos entender el poder-sobre como la negación del poder-hacer. Así mismo, quienes ejercen el poder-hacer - no cuentan con la posición y las condiciones para el ejercicio del poder-sobre – igualmente desarrollan una negación hacia quienes los dominan. Cuando lo que es negado se materializa, por la dependencia mutua que se desea superar - por la dependencia de los dominadores respecto de los dominados que se evidencia en crisis, y por una lucha por el anti-poder -, es posible percibir los elementos que permitirían un cambio social desde la perspectiva de Holloway. En un comienzo se hizo referencia a que la lucha del anti-poder no busca el poder en sí mismo sino la visibilización del hacer y la afirmación del poder-hacer, y es esto precisamente lo que viven cotidianamente muchas mujeres que se emplean como trabajadoras de casa particular.

- **Discursos público y oculto en trabajo en casa particular**

El discurso público reconocido desde el discurso de las mujeres fue el asociado a un trato de respeto hacia los y las empleadores, principalmente porque ello puede significar su sustento ante futuras posibilidades de emplearse. En el empleo como trabajadora de casa particular es bastante frecuente ver que quienes necesitan contratar a alguien para que realice estas labores en su hogar solicitan la

recomendación de algún conocido, y ante tal situación estas mujeres se arriesgan a ser mal recomendadas si es que osan trasgredir las pautas insertas dentro del discurso público.

Muy pocas mujeres reconocieron haber desarrollado prácticas ocultas a lo largo de toda su trayectoria laboral, incluso, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas señala nunca haber intentado hacer algo que estuviera fuera del marco del respeto y la honestidad que se esperaba de ella, habiendo admitido que no les parecían prácticas significativas, ni tenían intenciones de faltar a sus principios

Se aprecia el “pelambre” y los chismes como prácticas ocultas recurrente entre las entrevistadas, por cuanto les permite desahogarse, en la medida en que pueden comentar las diversas situaciones que viven al interior de sus empleos. A pesar de esto, el “pelambre”, para muchas, es efectuado con cautela, poniendo mucho cuidado en el “qué se dice” y “frente a quién”, de esta manera se evidencia que, aunque muchas veces hayan ciertos grados de equidad entre las situaciones que las trabajadoras enfrentan, y donde la cohesión no necesariamente se legitima en una solidaridad total. Así, espacios como ANECAP se convierten en una instancia ideal para compartir dichos “pelambres”, principalmente porque quienes se reúnen a partir de esta organización, forman parte de un mismo grupo social, y donde la identidad grupal puede muchas veces facilitar las instancias de confianzas que de otra manera se vuelven complejas de establecer.

Al interior de la presente investigación sólo fue posible rescatar un relato en que tal teoría puede ser representada, donde la entrevistada, luego de una fuerte discusión con su empleador, busca un método por que le permitiera precisamente canalizar la molestia y rabia que sentía por considerar que se había cometido una injusticia con ella en el trato, dejando sin hacer una labor y contradiciéndola.

¿Por qué razón no se encuentran más prácticas de resistencia de este tipo al interior del mundo de las trabajadoras de casa particular? Este fenómeno puede ser atribuido a dos razones. La primera de estas, tiene relación con los métodos utilizados para la recolección de información en el presente estudio, lo que llevaría a que gran parte de las entrevistadas no hayan sido del todo sinceras, ocultando precisamente el reconocimiento de este tipo de prácticas. La segunda de estas razones, se relaciona a los distintos procesos que se han desarrollado de manera especial en los últimos años, los que se asocian a una mayor representatividad a nivel de organización política por parte de las trabajadoras de casa particular, así como una creciente visibilización de este empleo a nivel social, especialmente asociado a prácticas de abuso y bajos niveles de calidad a los que estaban sometidas las mujeres empleadas en el mismo.

Cuando se trató con entrevistadas que habían vivido muy malas experiencias laborales, en las cuales debieron aguantar un gran número de abusos, se esperaba encontrar algún tipo de práctica que pudiese ser relacionada a la infrapolítica caracterizada por Scott, sin embargo, dentro de estas experiencias fue posible reconocer dos tendencias: la primera tiene relación con la sumisión plena, donde la trabajadora asumía la mala calidad del empleo y mal trato recibido como parte de la “mala suerte” o simplemente como parte constitutiva del empleo en sí, razón por la cual no buscaban dar solución a los conflictos ni mucho menos tenían intenciones de revelarse y reclamar por una mayor dignidad. La segunda tendencia, se condice con prácticas de defensa de la dignidad y de enfrentamiento directo contra los dominadores y sus prácticas de poder. Dentro de estas acciones de defensa es posible identificar igualmente diversas experiencias y respuestas a cada situación.

Las mujeres han demostrado, a través de las prácticas, que hoy existe un mayor empoderamiento por parte de ellas, lo cual se traduce en que cada vez es más frecuente ver que quienes reciben tratos abusivos al interior de su empleo buscan resolver este tipo de problemas, ya sea a través de la confrontación directa con los empleadores, o por la denuncia a organismos de representación política, en este caso a la Inspección del Trabajo. Este fenómeno no responde sólo a un cambio a nivel personal, sino que se sustenta de un cambio a nivel de dirección gracias a un aumento en los niveles de representatividad con que cuentan estas mujeres, así como con un aumento en la visibilización de la importancia que tiene este empleo al interior de los hogares. Esto resulta aún más importante cuando

son las mismas trabajadoras de casa particular quienes reconocen estos cambios, exigen sus demandas y materializan el hacer por medio de la visibilización de su labor y de sus derechos.

El cambio en el discurso público se está haciendo cada vez más evidente por cuanto lentamente se ha ido superando aquel discurso en que la trabajadora de casa particular se debía someter a los dictámenes de los dominadores, siendo cada vez más frecuente el discurso aquel en que el valor del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras de casa particular se constituyen como el discurso válido, aceptado, potenciado, y por sobretodo, politizado.

### **Conclusiones finales de la investigación**

El análisis de las relaciones laborales que constituyen el mundo de las trabajadoras de casa particular resulta ser ampliamente complejo dado la diversidad de experiencias que lo constituyen. Como bien fue planteado al comienzo de este estudio, lo que se esperaba lograr era poder describir y dar cuenta de las relaciones de poder que existen entre empleadas domésticas y sus empleadores, las cuales serían asociadas a la calidad del empleo que se da al interior de esta relación laboral, y dentro de la cual se desenvuelven otras variables relacionales como aquellas que son determinadas por el género y su concepción social. Respecto de la calidad del empleo en casa particular - específicamente el de las asesoras de hogar -, fue posible evidenciar cómo las dimensiones planteadas por Valenzuela y Reinecke (2000) resultan altamente efectivas para poner de manifiesto tanto los aspectos objetivos como subjetivos que intervienen en el empleo estudiado. Cada una de las categorías analizadas resultó tener relevancia en la constitución del empleo y en la manera en que este es percibido por las trabajadoras. Entre todas las dimensiones de calidad utilizadas para el presente estudio, aquellas que se asocian a la intensidad del trabajo, las jornadas de trabajo y el ambiente social del lugar, resultan ser las dimensiones más relevantes en lo que respecta no sólo a la calidad del empleo sino igualmente a los niveles de satisfacción laboral. Esto se debe a que las labores que realizan las trabajadoras de casa particular, y las circunstancias en que éstas son llevadas a cabo lo caracterizan muy fuertemente como un trabajo emocional, donde las labores de aseo y cuidado del hogar se entrecruzan con el diario contacto con los empleadores y su familia, y donde los afectos y el tipo de trato que aquí se desarrolla pueden dar cuenta en gran medida de la calidad del empleo. En este sentido, en gran parte los niveles de satisfacción laboral están marcados por el grado de alienación que entre las emociones y la correcta ejecución de las labores (Hochschild, 2003), llevando a que quienes más necesitan reprimir sus sentimientos con mayor intensidad presenten menores grados de satisfacción en el empleo.

Estas dimensiones se relacionan igualmente de manera importante con las relaciones de poder y la manifestación de prácticas asociadas a éstas. En circunstancias en que el ejercicio de poder que es ejercido por parte de los empleadores es de carácter represivo, de vigilancia y con altos grados de sometimiento, se pueden corroborar diferencias tácitas entre el poder-hacer y el poder-sobre, principalmente porque cuando las trabajadoras de casa particular se enfrentaban a empleadores con un carácter complejo y con altos grados de exigencia laboral – asociado a malos tratos -, el distanciamiento de las hacedoras con su hacer resulta más notorio, cayendo así en mayores grados de invisibilización y de desconocimiento del valor de las tareas que cumple la trabajadora al interior del hogar. Esto fue recurrentemente evidenciado cuando las trabajadoras debían ejercer el cuidado de niños al interior del hogar, en circunstancias en que muchas veces asumían el rol que debían cumplir las madres de los menores. Sin embargo, a pesar de lo mucho que una trabajadora pueda realizar al respecto, sólo en contados casos, los empleadores se mostraron agradecidos por el ejercicio responsable de estas labores. Finalmente, son los padres – en gran medida ausentes producto de sus empleos – quienes hacen propio el hacer de las trabajadoras. Si bien la dimensión ingresos es relevante en el análisis de todo empleo, para las trabajadoras de casa particular hay una serie de otros eventos que pueden ser más importantes que el salario mensual. Hay quienes se someten a grandes abusos con tal de tener un ingreso estable a fin de mes, y de esta manera contribuir en el mantenimiento de su hogar.

Igualmente, hay muchas mujeres que deciden migrar lejos de sus familias con tal de acceder a un mejor ingreso, fenómeno asociado a la teoría de la compensación al interior del presente estudio. Pero la labor de la trabajadora de casa particular, por sobre todo, se sustenta y es construida por el tipo de relaciones que en el ejercicio diario de las labores se manifiestan: en las relaciones de género, las relaciones laborales y las relaciones de poder, siendo estas últimas esenciales en el análisis de este empleo, altamente emocional y muchas veces incierto y precario, donde la violencia simbólica y las resistencias se encuentran en constante enfrentamiento, siendo cada empleo una nueva experiencia para la trabajadora, y donde la incertidumbre toma posición relevante en la búsqueda de nuevas opciones por emplearse. No es posible llegar a una descripción totalizadora de lo que las mujeres empleadas en casa particular viven, sobre lo que sí se puede tener certeza es sobre la inestabilidad e incertidumbre que las rodea, donde quienes “tengan suerte” podrán tener acceso a un buen salario y buena experiencia laboral al mismo tiempo.

A diferencia de lo que se esperaba al inicio de esta investigación, en circunstancias en que la hegemonía trataba de ser impuesta con mayor fuerza – asociado esto a mayores exigencias y peores experiencias laborales -, no necesariamente las trabajadoras canalizaron su rabia e impotencia por medio de prácticas asociadas al discurso oculto. Si bien fue posible reconocer entre los testimonios un gran número de experiencias en que éstas buscaron dar solución a sus conflictos, ya sea por medio del reclamo directo a los empleadores, o recurriendo a espacios más formales como la inspección del trabajo, este tipo de prácticas se relacionan a la experiencia de cada trabajadora, siendo aquellas que han trabajado por más años en esta labor, así como las asociadas a ANECAP, quienes presentan un mayor porcentaje de este tipo de testimonio. Muchas veces las trabajadoras se entranpan en el temor y la necesidad de trabajar, postergando sus posibilidades por mejorar la calidad de sus empleos – ya sea en el mismo u otro nuevo -. Por esto, fue más frecuente el que las trabajadoras reconocieran prácticas asociadas al discurso público que al discurso oculto.

En relación a esta última frase, dado los cambios que se han producido en la legislación chilena, la mayor representatividad con que cuentan las trabajadoras de casa particular, y a la contingencia nacional, han llevado a que cada vez sea más cuestionada la calidad del empleo de estas trabajadoras y el ejercicio de sus derechos. Lentamente se evidencia un cambio mucho más profundo y que tiene relación con la politización de la infrapolítica, por medio de la cual, prácticas que antes eran asociadas al ocultamiento ahora tienen espacio dentro de lo público. Con ello no se hace referencia a los chismes, al dejar de hacer ciertas tareas, al hurto de cosas del empleador, etc., sino más bien a que para muchas mujeres se ha abierto la posibilidad de canalizar el descontento producido por el incumplimiento de los deberes de los empleadores, un mal trato laboral o abusos de cualquier tipo, en instancias legalmente establecidas para esto, siendo éstos, espacios que las propias trabajadoras de casa particular han potenciado por tener, siendo cada vez más resolutivo, pero que ha significado años de lucha y sacrificios.

## Bibliografía

- Abramo, Laís; Infante, Ricardo; Marinakis Andrés; Valenzuela, María Elena y Velasco, Jacobo (2002) *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*. OIT. Santiago, Chile.
- Abramo Laís (Editora) (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- Althusser, Louis (1969) *Ideología y aparatos ideológicos de Estado* <<http://www.quedelibros.com/libro/27182/Ideologia-y-aparatos-ideologicos-del-estado.html>>
- Amable, Marcelo, Benach, Joan y González, Sira (2001) *La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos*. ArchPrev Riesgos Labor; 4(4), pp.169-184.



- Bourdieu, Pierre. (2000) *La dominación masculina*. Editorial Anagrama, Barcelona, España.
- Bourdieu, Pierre (1977) *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Ed. Popular S.A. Madrid, España
- Chomsky, Noam y Foucault, Michel (2006) *La naturaleza humana: justicia versus poder*. Buenos Aires y Madrid, KatzBarpal.
- Demaret, Lucía (2007) *Un trabajo decente para trabajadores domésticos* En: Educación Obrera, 2007/3-4 Número 148-149. Año 2007 OIT. Ginebra
- Giraldo Díaz, Reinaldo (2006) *Poder y resistencia en Michel Foucault*. Revista Tabula Rasa, enero-junio, número 004, pp. 103-122. Universidad Mayor de Cundinamarca. Bogotá Colombia. <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=39600406#>>
- Espinoza, Malva (2003) *Trabajo decente y protección social* OIT. Santiago, Chile
- Fernández, J. Manuel (2005) *La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica*. Cuadernos de Trabajo Social, Vol. 18. 2005, pp. 7-31 Universidad Complutense de Madrid. <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/trs/02140314/articulos/CUTS0505110007A.PDF>>
- Firth-Cozens, Jenny y West, Michael A. (Compiladores) (1993) *La mujer en el mundo del trabajo*. Ed. Morata, Madrid.
- Foucault, Michel (1988) *El sujeto y el poder* Revista Mexicana de Sociología, Vol. 50, No. 3. (Jul. - Sep., 1988), pp. 3-20. <<http://asc2.files.wordpress.com/2007/11/el-sujeto-y-el-poder.pdf>>
- Foucault, Michel (1980) *Microfísica del poder*. <<http://www.esnips.com/displayimage.php?pid=8691436>>
- Ghai, Dharam (2002) *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista internacional del trabajo, vol. 122, (2003) núm. 2. <<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>>
- Gramsci, Antonio (1981) *Cuadernos de la cárcel* <<http://www.gramsci.org.ar/>>
- Gramsci, Antonio. (1981) *Escritos políticos (1917-1933) Cuadernos de pasado y presente*. Ed. Siglo XXI. México DF, México.
- Gruppi, Luciano. (1978) *El concepto de Hegemonía en Gramsci* Ediciones de Cultura Popular. Caps. I y V. Págs. 7-24 y 89-111. México. <[http://www.gramsci.org.ar/12/gruppi\\_heg\\_en\\_gramsci.htm](http://www.gramsci.org.ar/12/gruppi_heg_en_gramsci.htm)>
- Holloway, Jonh (2003) *Doce tesis sobre el antipoder* <<http://espora.org/biblioweb/politica/jh/12tesis/12tesis.pdf>>
- Hochschild, Arlie Russell (2003) *The managed heart: commercialization of human feeling*. Ed. University of California Press. Berkeley, California.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2010) *Compendio de estadísticas de género. Publicaciones del Instituto Nacional de Estadísticas desagregados por sexo (2007-2009)* INE. Santiago, Chile
- Infante, Ricardo y Vega-Centeno, Máximo (1999) *La calidad del empleo: lecciones y tareas*.
- Ricardo Infante (ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago. OIT, 1999, pp. 9-52
- Lamas, Marta (2000) *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual* Revista Cuicuilco, enero-abril, año/vol. 7, número 018. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). Distrito Federal, México. <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/351/35101807.pdf>>
- Larraín, Jorge (2007) *El Concepto de Ideología V.2 Marxismo posterior a Marx: Gramsci y Althusser*. LOM ediciones. Santiago, Chile. Ministerio de Planificación,
- Servicio Nacional de la Mujer (2009) *Índice de inequidad territorial de género*. Ministerio de Planificación. Santiago, Chile.

- Montecino, Sonia (1997) *La palabra dicha. Escritos sobre género, identidades, mestizaje*. Universidad de Chile. Colección de libros electrónicos. En: <<http://es.scribd.com/doc/3197472/Sonia-MontecinoLa-Palabra-Dicha>>
- Moreno, Hugo C. (2006) *Bourdieu, Foucault y el poder*. Revista *Voces y contextos*. Ibero forum. Otoño Num 2, Año. <[http://www.uia.mx/actividades/publicaciones/iberoforum/2/pdf/hugo\\_moreno.pdf](http://www.uia.mx/actividades/publicaciones/iberoforum/2/pdf/hugo_moreno.pdf)>
- Muchinsky, Paul M. (2002) *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional* 6ª Edición, Ed. Thomson Editores, México
- Oficina para la Igualdad de Género, Oficina Internacional del Trabajo (2000) *Un trabajo decente para las mujeres. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*. Oficina para la Igualdad de Género. OIT. Ginebra, 2000. <[http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/tra\\_dec/index.htm](http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/tra_dec/index.htm)>
- Oficina Internacional del Trabajo (1999) *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra. <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010) *Desarrollo humano en Chile Género: los desafíos de la igualdad*.
- Servicio Nacional de la Mujer (2008) *Perfil de las trabajadoras en Chile. Documento de Trabajo N° 108*. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago, Chile. <[http://estudios.sernam.cl/documentos/?eOTg0NzIw-perfil\\_de\\_las\\_trabajadoras\\_en\\_Chile](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eOTg0NzIw-perfil_de_las_trabajadoras_en_Chile)>
- Scott, John (2003) *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ed. Txalaparta, Tafalla.
- Scott, Joan W. (1996). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Marta Lamas (Comp.): *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México.
- Selamé, Teresita (2004) *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile Proyecto Género, Pobreza y Empleo*. Organización Internacional del Trabajo Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago, Chile
- Servicio Nacional de la Mujer (2004) *Mujeres chilenas Tendencias en la última década (Censos 1992-2002)*. Departamento de Estudios y Estadísticas y Departamento de Comunicaciones, SERNAM. Santiago, Chile.
- Valenzuela, María E. y Reinecke, Gerhard (Editores) *¿Más y mejores empleos para las mujeres?: La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile. OIT, 2000
- Vieytes, Ruth (2004) *Metodología de la investigación en organizaciones mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina. Editorial de las Ciencias Weber, Max (1969) *Economía y Sociedad*. FCE, México, D.F.