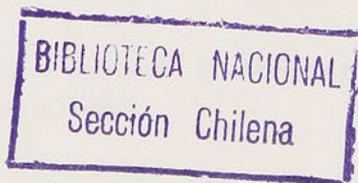


10(83-5)

# Chile Mujer Sociedad<sup>y</sup>

Compiladores: **Paz Covarrubias**  
**Rolando Franco**



FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA

# LA EMPLEADA DE CASA PARTICULAR: ALGUNOS ANTECEDENTES

PABLO ALONSO

MARÍA ROSA LARRAÍN

ROBERTO SALDÍAS

## I. PRESENTACIÓN

Las empleadas domésticas representan un alto porcentaje (26,16 por ciento) de la población activa femenina, y constituyen uno de los sectores laborales más postergados.

A efectos de precisar y evaluar su situación, el Departamento de Práctica y Asistencia Legal de la Universidad Católica realizó un estudio sobre este gremio, que contempló, en su primera parte, el análisis de los datos estadísticos existentes<sup>1</sup>.

Sin embargo, su sola presentación no siempre refleja los problemas más contingentes en los que se encuentran dichas trabajadoras. De ahí que en este artículo se presenten, además, los resultados generales de una encuesta realizada a 150 empleadas sindicalizadas a lo largo del país. Dada la forma esencialmente exploratoria del estudio, los resultados que se expondrán constituyen una forma primaria de acercamiento a los problemas que más están incidiendo en este sector.

<sup>1</sup> Véase Pablo Alonso, María Rosa Larraín y Roberto Saldías, *Realidad de las empleadas domésticas en Chile*, Santiago, Departamento de Práctica y Asistencia Legal, 1975, 225 pp.

## II. ANTECEDENTES SOBRE EL EMPLEADO DOMÉSTICO EN CHILE

## 1. Población de empleados domésticos

La población de empleados domésticos en Chile no se conoce con exactitud. Las distintas fuentes informativas arrojan cifras variadas.

Los datos oficiales no son concordantes y difieren enormemente de los no oficiales que entregan otros centros de estudios y organismos representativos de este sector laboral.

El censo de 1970 enumeró 168.180 empleados domésticos en el país (ver cuadro 1). Por su parte, según el Servicio de Seguro Social habría en ese año 143.200 personas que realizaban imposiciones o tenían libreta (ver cuadro 9). Esta cifra desconoce al sector que ejerce el oficio sin estar asegurado. Por su parte, la Asociación Nacional de Empleados de Casa Particular (ANECAP) calcula que existirían en el país aproximadamente entre 350.000 y 400.000 empleados domésticos en aquel año. De ser así, podría concluirse que menos del 50 por ciento de los empleados domésticos estarían percibiendo actualmente los beneficios que les corresponde por ley.

CUADRO 1

DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS DOMESTICOS  
SEGUN SEXO. AÑOS 1960 Y 1970

Sexo	1960		1970	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	15.084	7,68	10.800	6,42
Mujeres	181.394	92,32	157.380	93,58
Total	196.478	100,00	168.180	100,00

Fuente: Censo 1960; XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

Los datos disponibles no distinguen en la población considerada según la forma de ejecución del trabajo doméstico. Hay al respecto dos categorías básicas: la denominada "puertas adentro" (en que se trabaja y se vive en la casa del empleador) y "puertas afuera", en que se realiza el trabajo propio de una casa sin vivir en ella. Estas categorías significan situaciones de vida y de trabajo diferentes, que es necesario tener presente para una mayor comprensión de este sector laboral.

## 2. Empleados domésticos por sexo

Según el censo de 1960 existían 196.478 empleados domésticos, de los cuales 92,32 por ciento eran mujeres. El último censo muestra una disminución de los empleados domésticos (168.180), con una distribución por sexo que se mantiene relativamente igual: 93,58 son mujeres y sólo 6,42 por ciento, hombres.

## 3. Incidencia de los empleados domésticos en la población activa

En 1960 los empleados domésticos constituían el 8,23 por ciento de la población económicamente activa; los hombres sólo alcanzaban 0,81 de cada 100 hombres activos, mientras que las mujeres eran el 33,95 por ciento de las mujeres incorporadas a la fuerza de trabajo.

La situación cambió en 1970 al disminuir el número de personas en esta ocupación y, por tanto, su incidencia en la población activa total, que sólo alcanzó al 6,45 por ciento. Los hombres representaban el 0,54 por ciento del total de hombres activos, y las mujeres 26,16 de cada 100 mujeres que trabajan.

Las empleadas domésticas constituyen una de las categorías más bajas de la estructura ocupacional, en cuanto a prestigio, ingreso, etc. La encuesta realizada por el Departamento de Práctica y Asistencia Legal de la Universidad Católica de Chile a 150 empleadas domésticas sindicalizadas, ya mencionada, señala que ellas mismas consideran su trabajo como uno de los "más mal mirados" por la sociedad, lo que las lleva a hacer todo lo posible por "subir" de ocupación y convertirse en obreras, empleadas, etc.

Por otro lado, la comparación censal permite afirmar que la disminución de los sectores de obreros y empleadas domésticas se ha hecho en gran parte para aumentar la categoría empleados. Ello llevaría a pensar que parte del grupo en estudio ha realizado un proceso de movilidad social ascendente, jugando, además, un papel decisivo en tales cambios las variaciones de oferta y demanda producidas en el mercado ocupacional en el período 1960-1970.

## 4. Residencia

Tomando como referencia el área geográfica de residencia de los empleados domésticos, se ve que el 90 por ciento trabaja en zonas urbanas. El 90,7 de las mujeres que se desempeñan en esta ocupación lo hace en zonas urbanas, mientras que sólo el 77,96 por ciento de los hombres empleados domésticos lo hace en el sector urbano (ver cua-

dro 3). Esto no se refleja en los datos totales, dada la baja incidencia masculina en esta categoría de ocupación. Ya se observó que sólo el 6,42 por ciento del total de empleados domésticos eran hombres. Debido a esta situación, los análisis posteriores se harán refiriéndolos a la población femenina ocupada como empleada doméstica.

CUADRO 2

DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS DOMESTICOS SEGUN SEXO Y SU INCIDENCIA EN LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, 1960-1970

<i>Población activa</i>			<i>Empleados domésticos</i>			<i>d:a°</i>	<i>e:b°</i>	<i>f:c°</i>
<i>hom. (a)</i>	<i>muj. (b)</i>	<i>total (c)</i>	<i>hom. (b)</i>	<i>muj. (e)</i>	<i>total (f)</i>	%	%	%
<i>A ñ o 1960</i>								
1.854.366	534.301	2.388.667	15.084	181.394	196.478	0,81	33,95	8,23
<i>A ñ o 1970</i>								
2.005.820	601.540	2.607.360	10.800	157.380	168.180	0,54	26,16	6,45

\*d:a : Porcentaje de hombres empleados domésticos sobre el total de la población activa masculina.

\*e:b : Porcentaje de mujeres empleadas domésticas sobre el total de la población activa femenina.

\*f:c : Porcentaje de empleados domésticos sobre el total de la población económicamente activa.

Fuente: Censo 1960; XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril de 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

CUADRO 3

EMPLEADOS DOMESTICOS SEGUN SEXO Y AREA URBANA-RURAL, 1970

<i>Area</i>	<i>Sexo</i>				<i>Total</i>	
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Nº</i>	<i>%</i>
	<i>Nº</i>	<i>%</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
Urbano	8.420	77,95	142.840	90,70	151.260	90,00
Rural	2.380	22,04	14.540	9,20	16.920	10,00
Total	10.800	100,00	157.380	100,00	168.180	100,00

Fuente: XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril de 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

El 47,78 por ciento de las empleadas domésticas se localiza en la provincia de Santiago, representando el 23,56 por ciento de la población activa femenina en esa provincia.

Dentro de la provincia, el Gran Santiago tiene 68.160 empleadas domésticas, o sea, un 43,31 por ciento del total. Este dato reafirma lo ya expresado, respecto al carácter esencialmente urbano de esta ocupación.

Las empleadas domésticas constituyen el 26,16 por ciento de las mujeres activas del país (cuadro 4). Sin embargo, existen algunas diferencias significativas entre provincias, que hipotéticamente pueden explicarse por el grado de desarrollo de cada una de ellas. En aquellas provincias de menor desarrollo hay menos oportunidades ocupacionales. Las mujeres que desean trabajar tendrían como única alternativa el servicio doméstico, por falta de otro tipo de empleos mejor remunerados y de mayor prestigio social.

CUADRO 4

DISTRIBUCION DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS Y  
DE LA POBLACION FEMENINA POR REGIONES

Provincias	Empleadas domésticas		Pobl. activa femenina	Empleadas domésticas pobl. activa femenina x 100
	Nº	%		
Tarapacá	1.480	0,94	9.980	14,83
Antofagasta	2.380	1,51	12.040	19,77
Atacama - Coquimbo	5.860	3,72	22.780	25,72
Aconcagua - Valpso.	15.080	9,58	60.680	24,85
Santiago	72.200	47,78	306.500	23,56
O'Higgins - Colchagua	5.420	3,44	19.840	27,32
Curicó - Talca - Linares - Maule	8.580	5,45	29.220	29,36
Nuble - Concepción - Arauco - Biobío - Malleco	22.240	14,13	73.600	30,22
Cautín	6.240	3,96	20.040	31,14
Valdivia - Osorno	7.060	4,49	21.000	33,62
Llanquihue - Chiloé - Aisén	6.020	3,83	20.140	29,89
Magallanes	1.820	1,16	5.720	31,82
Total	157.380	100,00	601.540	26,16
Gran Santiago	68.160	43,31	273.560	24,92

Fuente: XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

De esta manera, se tiene que en las provincias de Santiago y Valparaíso<sup>2</sup>, el porcentaje de mujeres que trabajan como empleadas domésticas es relativamente bajo, en comparación a las otras provincias y al promedio nacional<sup>3</sup>.

### 5. Edad

La población de empleadas domésticas es esencialmente joven (véase cuadro 5). El 64,33 por ciento tiene entre 12 y 29 años. Este porcentaje es más alto que el de la población total de mujeres activas en el mismo grupo de edad. En tal población, el 49,23 por ciento tiene entre 12 y 29 años.

CUADRO 5

#### EMPLEADAS DOMESTICAS SEGUN EDAD, 1970

Edad años	Nº	%	% agrupado
12 a 14	4.160	2,64	
15 a 19	40.360	25,64	
20 a 24	36.360	23,10	64,33
25 a 29	20.380	12,95	
30 a 34	13.360	8,49	
35 a 39	11.580	7,36	
40 a 44	8.940	5,68	25,51
45 a 49	6.260	3,98	
50 a 54	5.040	3,20	
55 a 59	3.800	2,41	8,44
60 y más	4.460	2,83	
No declarado	2.680	1,70	1,70
Total	157.380	100,00	100,00

Fuente: XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

<sup>2</sup> Ambas provincias pueden ser consideradas como las más desarrolladas. En cuanto a Concepción, no puede tomarse en cuenta, pues las cifras disponibles para ella están agrupadas con otras cuatro provincias.

<sup>3</sup> Es posible pensar que el porcentaje, tanto de Tarapacá como de Antofagasta, se encuentra subestimado, dadas las características económicas de estas provincias, cuya principal actividad es de tipo minero, lo que implica una gran dispersión de la mano de obra, así como dificultades en su localización.

Esta situación puede deberse a que el desempeño como empleada doméstica no requiere de preparación previa; por lo tanto, quien se incorpora a esta profesión no necesita gastar tiempo en educarse y retardar su ingreso al trabajo.

El 25,51 por ciento de las domésticas tiene entre 30 y 49 años, y sólo el 8,44 por ciento son mayores de 50 años.

### 6. Educación

El cuadro 6 muestra el nivel de educación de la empleada doméstica en Chile. El 9,53 por ciento de ellas no cursó educación formal alguna; el 21,38 por ciento tiene entre 1 y 3 años de estudios aprobados, y el 54,30 por ciento tiene entre 4 y 6 años de estudios. Es escasísimo el número de empleadas con más de 6 años de estudios aprobados.

En las zonas rurales el porcentaje de empleadas domésticas que no tienen estudios es más alto: el 15,61, en comparación al 8,95 por ciento de las zonas urbanas.

CUADRO 6

RELACION ENTRE POBLACION DE EMPLEADAS DOMESTICAS Y POBLACION ACTIVA FEMENINA, SEGUN NIVEL DE INSTRUCCION, AREA URBANA-RURAL, 1970

Años aprobados	Empleadas domésticas				Total		Total Pobl. Act. fem.	Total Pobl. ac. fem.
	Urbano		Rural		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ninguno	12.640	8,95	2.120	15,61	14.760	9,53	32.740	45,08
1 a 3	29.720	21,07	3.380	24,89	33.100	24,38	69.380	47,71
4 a 6	77.420	54,81	6.660	49,04	84.080	54,30	209.120	40,21
7 a 9	12.800	9,06	620	4,57	13.420	8,67	84.200	15,94
10 a 12	3.400	2,41	180	1,33	3.590	2,31	149.260	2,40
13 y más	40	0,03	—	—	40	0,03	26.240	0,15
No decl.	5.240	3,70	620	4,57	5.860	3,78	30.600	19,15
Total	141.260	100,00	13.580	100,00	154.840*	100,00	601.540	25,74

Fuente: XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril 1970. Muestra adelantado de cifras censales.

\* El censo cambia el Nº de empleadas que computa en otros cuadros y que es de 157.380. La fuente no explica el motivo de tal variación.

También se nota que, a pesar de haber muy pocas empleadas domésticas con más de 6 años aprobados, en las zonas rurales esta situación se agudiza aún más; sólo un 5,9 por ciento ha alcanzado niveles superiores a los 6 años de estudio, en contraposición al 11,6 por ciento en las zonas urbanas<sup>4</sup>.

Otra comparación interesante que ofrece el cuadro 6 es que del total de mujeres que trabajan y que no tienen estudios formales (32.740), las empleadas domésticas representan el 45,08 por ciento, bajando su representación a medida que aumentan los años de estudio. En conclusión, la empleada doméstica se ubica en los niveles más bajos de educación, en relación al total de la población económicamente activa femenina.

Tal situación no puede extrañar, pues, como ya se dijo, esta profesión no requiere estudios previos. Por otro lado, como se verá más adelante, las empleadas domésticas son, en gran parte, emigradas de zonas rurales, donde las posibilidades de acceso a la educación son más limitadas que en las zonas urbanas.

La posibilidad de que la empleada se eduque paralelamente a su trabajo presenta también serios obstáculos, en especial la larga jornada laboral que la ley permite.

## 7. Ingreso

Es posible conocer los niveles de ingreso de la empleada doméstica merced a datos provenientes de una encuesta realizada en el Gran Santiago a 502 de ellas, y a la información proporcionada por el Servicio de Seguro Social.

El mayor porcentaje de empleadas domésticas se ubica en los tramos de ingreso más bajos. El 83,9 por ciento percibe entre 0 y 1,5 sueldos vitales; su ingreso representa sólo el 69,3 por ciento del ingreso total. Por otra parte, el 1 por ciento de las encuestadas declaró percibir más de 2,5 sueldos vitales, absorbiendo el 6,1 por ciento del ingreso total.

El nivel de ingreso de la empleada doméstica, en comparación a otras categorías ocupacionales, es el más bajo según el estudio realizado en el Gran Santiago. El cuadro 8 describe esta situación: en 1970, mientras un obrero percibía E° 809,3 al mes y un empleado E° 2.381,3, en promedio, las empleadas domésticas alcanzaban a la suma de E° 698,6.

<sup>4</sup> Estos porcentajes son obtenidos del cuadro 6, tomando las categorías desde los 7 años de estudio en adelante, por zona urbana y rural.

En términos relativos <sup>5</sup> se verifica que las empleadas domésticas sólo alcanzan a 41,0; los obreros al 47,5 y los empleados al 139,7.

## CUADRO 7

DISTRIBUCION DE INGRESO PARA EMPLEADAS DOMESTICAS  
EN UNA MUESTRA DE 502 CASOS EN EL GRAN SANTIAGO,  
1970

Tramos de ingresos (en sueldos vitales)	Perceptor		Por ciento Ingr. total	Ingreso total En c/tramo en E°	Ingreso medio en E°
	N°	%			
0 a 0,5	56	11,2	3,90	13.596	242,8
0,5 a 1	180	35,9	24,60	86.211	478,9
1 a 1,5	185	36,8	40,80	143.310	774,6
1,5 a 2,5	76	15,1	24,60	26.285	1.135,3
2,5 a 5	3	0,6	1,80	6.250	2.083,3
5 a 10	1	0,2	1,60	5.650	5.650,0
10 a 20	1	0,2	2,70	9.400	9.400,0
más de 20	—	—	—	—	—
Total	502	100,00	100,00	350.702	698,6

Fuente: Arturo León e Inés Reca, *Los cambios en la distribución del ingreso en el Gran Santiago: 1970-1972*. Versión preliminar, PROELCE (Programa de Intercambio ELAS - CELADE), Santiago.

Sin embargo, estos datos no toman en cuenta las regalías de las empleadas domésticas, básicamente "casa y comida". Teniéndolas en cuenta, estarían en mejores condiciones que los obreros. No obstante, su situación económica sigue siendo deficiente, en comparación al resto de las categorías ocupacionales.

El cuadro 9 muestra, a su vez, que las empleadas domésticas están muy por debajo del salario promedio nacional diario. Tienen un salario promedio inferior al 50 por ciento del que la ley considera mínimo para los obreros. Esta situación no ha variado significativamente entre 1960 y 1972. El cuadro 9 muestra, además, el escaso número de empleadas domésticas aseguradas en 1970 (143.200), como ya se vio.

<sup>5</sup> Sobre el promedio del conjunto de asalariados = 100.

CUADRO 8

## DISTRIBUCION DEL INGRESO PERSONAL POR CATEGORIAS OCUPACIONALES. GRAN SANTIAGO, 1970

<i>Categorías de ocupación</i>	<i>Perceptores</i>		<i>Ingreso total en categorías</i>	<i>% I. total</i>	<i>I./medio en E°</i>	<i>I./medio relativo (x=100)</i>
	<i>N°</i>	<i>%</i>				
Obreros	1.533	31,1	1.240.641	14,7	809,3	47,5
Empleados	1.790	36,2	4.262.398	50,7	2.381,3	139,7
T.C. Propia	951	19,3	1.461.616	17,4	1.536,9	90,1
Empleadores	115	2,3	1.014.593	12,1	8.822,6	517,4
FF.AA.	43	0,9	82.708	0,9	1.923,4	112,8
Empl. domést.	502	10,2	350.702	4,2	698,6	41,0
Total	4.934	100,0	8.412.858	100,0	1.705,1	100,0

*Fuente:* Arturo León e Inés Reca, *Los cambios en la distribución del ingreso en el Gran Santiago: 1970-1972*, citado.

CUADRO 9

## NUMERO DE EMPLEADAS DOMESTICAS Y POBLACION TOTAL IMPONENTE EN EL S.S.S. Y PROMEDIO DE SALARIO DIARIO POR CADA CATEGORIA

<i>Año</i>	<i>N° de cotizantes (empl. dom.)</i>	<i>N° total cotizantes nivel nacional</i>	<i>Salario medio diario (empl. dom. en E°)</i>	<i>Promedio nac. salario diario</i>
1960	119.000	1.240.000	0,40	1,19
1961	113.000	1.264.000	0,52	1,46
1962	114.900	1.291.000	0,59	1,84
1963	104.800	1.310.000	0,75	2,35
1964	108.500	1.340.000	1,05	3,35
1965	112.800	1.375.000	1,62	5,73
1966	114.200	1.410.000	2,31	7,03
1967	114.600	1.450.000	3,07	9,41
1968	137.000	1.406.000	4,66	12,52
1969	139.900	1.440.000	6,48	18,27
1970	143.200	1.476.000	8,44	24,08
1971	146.800	1.513.000	14,81	43,29
1972	149.400	1.540.000	24,90	61,10

*Fuente:* Servicio de Seguro Social, Estadísticas 1960-1972.

## 8. Migración

Uno de los rasgos más específicos de la empleada doméstica se refiere a su lugar de origen y al proceso migratorio que experimenta.

Según información de ANECAP, la vida en el campo, la emigración y la búsqueda de empleo constituyen situaciones y etapas comunes en la vida de la gran mayoría de las empleadas domésticas. Empero, se carece de estudios sobre tales procesos migratorios. Algunos datos tangenciales se desprenden de una encuesta, realizada en 1962, basada en una muestra al azar de 2.309 hogares del Gran Santiago, abarcando una población de 11.700 personas, aproximadamente<sup>6</sup>. La investigación se limitó a los inmigrantes llegados al Gran Santiago entre 1942 y la fecha de la encuesta, que tuvieran 14 años o más al llegar.

Del total de mujeres inmigrantes, el 48,8 por ciento correspondía, dentro de la categoría de trabajadores manuales, al grupo "sirvientas de casa particular". El 95 por ciento de ellas se ubicaba en los niveles más bajos de instrucción.

A medida que aumenta el carácter urbano del lugar de procedencia de las inmigrantes, disminuye el porcentaje de trabajadoras manuales y, por consiguiente, el de empleadas de casa particular.

No hay cambios en el tipo de ocupación desempeñado antes de migrar y luego de llegadas al Gran Santiago. En ambos casos, los porcentajes de mujeres que se desempeñan como empleadas de casa particular es similar. La movilidad profesional de las migrantes es bajísima, especialmente en la categoría de trabajadoras manuales. Una proporción relativamente alta de mujeres deja de ser económicamente activa en edades tempranas, principalmente a causa del matrimonio.

## 9. Estado civil

El censo de 1970 no proporciona cifras separadas para este grupo ocupacional. Bajo la categoría "otras", se agrupa a las empleadas domésticas (157.380); a las obreras (77.900), y los casos no declarados (38.260). De todos modos, el cuadro 10 es pertinente, por cuanto las empleadas domésticas representan más del 50 por ciento del total.

En el cuadro mencionado, el 68,79 por ciento son solteras y sólo el 17,93 por ciento son casadas y unidas. La categoría "otras" es la que arroja un porcentaje más alto de solteras y menor de casadas o unidas.

---

<sup>6</sup> Juan C. Elizaga, *Migraciones a las áreas metropolitanas de América Latina*, Santiago, CELADE, 1970. Véase también el trabajo de Fernando Bustamante incluido en este libro.

## CUADRO 10

POBLACION ACTIVA FEMENINA  
POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGUN ESTADO CIVIL

Estado civil	Empleadores y empleados		TCP y fltar. no remunerado		Empl. dom. obr. y no declar. "otras"		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Solteras	104.300	48,44	43.380	38,51	188.160	68,79	335.840	55,0
Casadas y unid.	85.040	39,49	43.880	38,95	49.040	17,93	177.960	29,5
Viudas y separ.	23.720	11,02	24.360	21,62	28.880	10,56	76.960	12,7
No declarado	2.280	1,06	1.040	0,92	7.460	2,73	10.780	1,8
Total	215.340	100,00	112.660	100,00	273.540	100,00	601.540	100,00

Fuente: XIV Censo Nacional de Población y III de Vivienda, abril de 1970. Muestra de adelanto de cifras censales.

Poco más puede concluirse sobre el estado civil de la empleada doméstica. No obstante, ANECAP corrobora los datos presentados, arguyendo que más del 80 por ciento de las empleadas domésticas del país son solteras y un alto porcentaje, no estimado, son madres solteras.

### III. ORGANIZACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS <sup>7</sup>

Los primeros intentos de organización de este gremio surgieron hacia 1940. Por entonces se constituyeron grupos de empleadas de casas particulares, con fines netamente religiosos, denominados "Martas".

Con el transcurso del tiempo, tales agrupaciones fueron detectando las inquietudes y necesidades de las empleadas y se abocaron, además de su labor apostólica, a formar el Hogar de la Empleada, como centro de convivencia y de recepción de algunos servicios sociales.

En 1952 se formó la Federación de Empleadas en Santiago, organismo que incorporó a los grupos "Martas". Sus fines tendieron principalmente a proporcionar servicios, como enfermería, hospedaje y colocación. La labor pastoral se mantuvo en un comienzo por intermedio de los "Martas", que se transformaron más tarde en grupos de acción de la Juventud Obrera Católica (J.O.C.), orientados a la empleada de casa particular.

Estos nuevos grupos de la JOC hicieron los primeros contactos en provincias y organizaron otros del mismo tipo, cuyo funcionamiento era independiente de la Federación de Empleadas.

En 1964 se creó la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), promovida especialmente por la Iglesia y las empleadas católicas. ANECAP captó todo el contingente ya organizado y pretendió, además de seguir proporcionando servicios asistenciales, hacer una labor de promoción y ampliar en forma considerable las labores de formación personal y educacional de sus afiliadas, tanto en lo que se refiere a cursos de capacitación como a educación primaria y secundaria. Obtuvo la personalidad jurídica en 1965.

Según los datos de que se dispone, alrededor de 1968 prestaba los siguientes servicios: hospedaje y alimentación, atención hospitalaria, veraneo, colocación, cultura y entretención, servicio jurídico, educación y capacitación.

<sup>7</sup> ANECAP, *Boletín Informativo*, año 1, N<sup>o</sup> 1. Además, información proporcionada por Paulina Venegas y Hugo Verdugo.

Impartía 6 años de instrucción primaria, de cultura básica, puericultura, tejido, peluquería, decoración del hogar, de capacitación profesional especializada. Esta instrucción se proporcionaba a través del Instituto Luisa Cardijn, que funcionaba en 6 locales, atendiendo alrededor de 1.500 alumnos. ANECAP llegó a prestar sus servicios asistenciales y educacionales a 15.000 empleadas de casa particular.

En los años posteriores se reestructuró su visión del papel de la empleada doméstica, lo que condujo a replantear la educación impartida. Se sostuvo que ésta debía recibir la instrucción junto a las demás personas de la clase trabajadora, fomentándose por ello la educación por medio de liceos vespertinos y nocturnos. También se operó un cambio en la forma de organización. ANECAP se mantuvo como institución prestadora de servicios, pero a la vez fue creando las condiciones necesarias para que la empleada se organice en sindicatos, como instrumento más eficaz para defender sus derechos y obtener las reivindicaciones anheladas. Impulsó, por lo tanto, un primer plan piloto, realizado en Concepción. En enero de 1973 se constituyó el Sindicato Unico Nacional de Empleadas de Casa Particular. Sin embargo, no obtuvo la personalidad jurídica y no ha funcionado hasta la fecha.

El cuadro 11 presenta información sobre el número de sindicatos profesionales de empleadas domésticas por ciudades, el número aproximado de socias y el número de activas. También se da, para algunos, la fecha de constitución.

El total de empleados sindicalizados alcanza a 2.517, de los cuales participan activamente 515, esto es, alrededor del 20,46 por ciento.

De aceptar como cifra total de empleadas domésticas la proporcionada por ANECAP (350.000), sólo estaría sindicalizado el 0,72 por ciento. Aun si se toma como referencia la cifra de empleadas dada por el censo (157.380), el porcentaje de sindicalización sigue siendo bajo (1,60 por ciento).

La labor de estos sindicatos en cuanto a obtener reivindicaciones gremiales ha sido escasa. Ha influido en ello, especialmente, el hecho de que cada empleada trabaja para un patrón distinto, lo que dificulta enormemente la obtención de cualquier mejoría para la colectividad entera de las empleadas de casa particular.

Sin embargo, cumplen otras labores de importancia, tales como la promoción de las socias, mediante charlas de formación, en que se tocan principalmente los temas de previsión, legislación, situación efectiva, etc. Además, promueven la convivencia realizando encuentros, paseos, etc.

Otra de las preocupaciones importantes, tanto de ANECAP como de los sindicatos, ha sido la obtención de un carnet profesional que

acredite capacidad e idoneidad para realizar las tareas propias de una empleada de casa particular. Para tal efecto, se encuentran actualmente abocadas a preparar cursos que entreguen tal preparación, en especial para las empleadas que emigren a Santiago.

CUADRO 11

SINDICATOS PROFESIONALES DE EMPLEADAS DOMESTICAS,  
1974

<i>Sindicatos</i>	<i>Fecha de constitución</i>	<i>Nº socias</i>	<i>Activas</i>
I. Sindicatos comunales de Santiago. Total	—	1.176	118
Sindicato Nº 2 Santiago	11.07.47	1.050	40
Sindicato Las Condes	13.10.71	40	35
Sindicato Providencia	3.10.71	51	25
Sindicato Ñuñoa	3.10.71	35	18
II. Zona Sur. Total	—	919	279
Sindicato Curicó	11.06.72	82	25
Sindicato Talca	—	90	35
Sindicato Chillán	—	85	28
Sindicato Concepción	21.11.70	290	55
Sindicato Angol	No funciona actualmente		
Sindicato Temuco	24.08.71	130	50
Sindicato Valdivia	—	120	50
Sindicato Osorno	16.07.72	80	20
Sindicato Pto. Montt	—	42	16
Sindicato Ancud	No funciona actualmente		
III. Zona Norte. Total	—	422	118
Sindicato Viña del Mar	9.07.64	200	50
Sindicato La Serena	28.11.71	66	28
Sindicato Copiapó	No funciona actualmente		
Sindicato Antofagasta	3.05.71	104	20
Sindicato Arica	21.11.72	52	20

Fuente: Paulina Venegas, ANECAP.

IV. LEGISLACIÓN RELATIVA A LA EMPLEADA DE CASA PARTICULAR<sup>8</sup>

El artículo 61 del Código del Trabajo establece que: “son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y para un solo patrón, a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como sirvientes de mano, cocineros, niños, etc.”.

Complementando la definición anterior, la jurisprudencia ha dejado establecido que es un requisito indispensable para la calificación de empleado doméstico la existencia de un contrato, no bastando el hecho de ejecutar tales labores. También es absolutamente necesario que los trabajos se ejecuten en forma continua y para un solo patrón, no siendo suficientes para otorgar la calidad de empleado los servicios prestados en una casa de veraneo, por ejemplo.

Por otra parte, el Servicio de Seguro Social no acepta la afiliación como empleado doméstico de aquellas personas que realizan trabajos por hora para diferentes patrones, aun cuando se trate de servicios propios de un hogar. Se considera como “servicio propio de un hogar” a las labores realizadas exclusivamente en una casa particular, cuestión que quedó establecida en 1971, a raíz de una ley modificatoria del artículo 61 del Código del Trabajo.

Resumiendo, para que una persona sea considerada empleada doméstica deben concurrir tres requisitos: contrato de trabajo; servicios continuos y para un solo patrón, y trabajos propios del servicio de un hogar.

Sus características fluyen de los principios generales del Derecho Laboral: ser bilateral, de común acuerdo y reglamentado por ley, etc.

Para la firma del contrato rige el artículo 46 del Código del Trabajo, que establece que los mayores de 18 años pueden contratar libremente sus servicios, sin limitaciones en cuanto al estado civil. De ello se deduce que la mujer casada no requiere de autorización del marido. En cambio, los menores de edad necesitan la autorización expresa del padre o de la madre, o, en su defecto, del abuelo paterno o materno, y a falta de ellos, de las personas o instituciones que hubieren tomado a su cargo al menor.

En caso de una menor casada, la autorización debe darla el marido. Si éste estuviera incapacitado, la autorización corresponde a los indicados anteriormente.

---

<sup>8</sup> Roberto Saldías, *Legislación de la empleada de casa particular*, artículo no publicado, 1974.

Formalmente, el contrato debe celebrarse siempre por escrito y en dos copias. Debe contener las siguientes estipulaciones mínimas: a) especificación, hasta donde sea posible, de la clase de trabajo convenido; b) fijación de la cuantía, forma y época de pago de la remuneración; c) duración, y d) la obligación del patrón de proporcionar al empleado habitación higiénica.

Estas estipulaciones exigidas son notoriamente menores que las que corresponden al contrato individual de un obrero.

Por otro lado, la duración del contrato no es relevante, por cuanto el empleador tiene la facultad de ponerle fin con un aviso previo de 30 días o cancelando la remuneración correspondiente a esos 30 días, sin necesidad de exponer causal. La renovación del contrato puede ser expresa o tácita. En este caso, se entiende prorrogado el contrato por el hecho de que el empleado continúe sirviendo, con conocimiento del patrón, una vez expirado el plazo estipulado.

Es oportuno señalar que éste es el único sector laboral para el cual existe un período de prueba, constituido por las dos primeras semanas de trabajo. Durante este lapso, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato, previo aviso de tres días, a lo menos. En todo caso, los días trabajados deben ser cancelados.

La jornada de trabajo de la empleada de casa particular no está delimitada, salvo en lo que tiene relación al descanso: "El trabajo de los empleados domésticos no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de nueve horas". Como garantía especial, en 1965 se les reconoció por ley el derecho a que se les cancelara como trabajos extraordinarios, esto es, con un 50 por ciento de recargo, cualquier labor ejecutada entre las 23 y las 7 horas.

En cuanto al descanso, los empleados de casa particular sólo tienen derecho, de acuerdo al artículo 333 del Código del Trabajo, a un día de descanso por mes.

Además, está legalmente especificado el derecho de la empleada de casa particular a habitación higiénica, a alimentos, al pago oportuno del salario pactado, debiendo ser éste recibido únicamente en la moneda legal, y al feriado anual o vacaciones. Esta última conquista la gozan sólo aquellas empleadas con más de un año continuado de servicio en una misma casa, y asciende a 15 días con sueldo íntegro. Al cumplirse los diez años continuados en una misma casa, los 15 días anteriores se amplían en un día más por cada tres años de trabajo.

Por último, cabe consignar los derechos referentes a accidentes del trabajo, por enfermedad y por embarazo. A partir de 1968, este sector quedó protegido por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales. En caso de enfermedad, el patrón debe guardar el puesto por un lapso que va de los 8 días a un mes, dependiendo del tiempo trabajado. Las prestaciones médicas y el subsidio son de cuenta del Servicio Nacional de Salud y del Servicio de Seguro Social, siendo necesario que la empleada esté al día en sus imposiciones para gozar del beneficio.

En cuanto a la maternidad, los beneficios se reducen a la atención médica prenatal, en el parto y postnatal, pero no rigen las normas sobre reposo pre y postnatal, ni sobre inamovilidad por embarazo, ni de la dispensa de trabajos perjudiciales para la salud de la madre o el niño. Gozan sí del derecho a subsidio, pagadero por cuenta del Servicio de Seguro Social.

Por último, cabe señalar que la empleada de casa particular está obligada a dar recibo firmado por los anticipos y pagos que se le hagan.

#### V. ALGUNOS RESULTADOS GENERALES DE UN ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE EMPLEADAS DOMÉSTICAS

Los datos precedentes describen la situación desmedrada de las empleadas domésticas, especialmente respecto a su educación, situación legal, sindicalización e ingreso.

Se realizó un estudio exploratorio encuestando a 150 empleadas pertenecientes a 16 sindicatos distintos, distribuidos a lo largo del país. La muestra se obtuvo mediante la colaboración del Departamento de Práctica y Asistencia Legal, el cual se encontraba abocado a la realización de cursos de capacitación para los sindicatos del gremio.

Los resultados obtenidos indican que estas trabajadoras se caracterizan por constituir una población joven. Se incorporan a la fuerza de trabajo a temprana edad; tienen un grado de educación formal escaso y un nivel de capacitación profesional nulo. El 67 por ciento de ellas tienen entre 16 y 34 años; 32 por ciento tiene 35 años o más.

Si bien la gran mayoría sabe leer y escribir, la educación formal alcanzada es baja. El 58 por ciento llega a completar 6º año básico, porcentaje que disminuye a medida que aumentan los grados de escolaridad.

La modalidad de trabajo influye en el grado de escolaridad. Las empleadas "puertas afuera" presentan una educación formal más avanzada que las contratadas "puertas adentro".

Carecen de capacitación profesional, entendida como adiestramiento en el oficio desempeñado. No obstante, tienen en muchos casos capacitación en otras profesiones, en especial "moda" o "costura", aun-

que actualmente hay menor interés por tales oficios. Orientan principalmente sus esfuerzos de capacitación en completar su educación formal.

La situación respecto al estado civil manifiesta la no constitución de un grupo familiar propio. En el 90 por ciento de los casos son solteras.

Su origen es campesino en un elevado porcentaje. Los padres generalmente son trabajadores agrícolas (inquilinos, medieros, etc.) y la madre se dedica a labores de casa, principalmente. Ambos progenitores tienen una educación muy baja. Un 16 por ciento de los padres no saben leer ni escribir y 29,3 por ciento de las madres tampoco.

El ingreso de la familia de la empleada es desconocido por ésta, pero creen que sea de un nivel bajo o muy bajo.

Han nacido, en general, en zonas rurales (64 por ciento). El lugar de residencia no varía considerablemente en los primeros 15 años de su vida. No obstante, la edad de migración se sitúa en un elevado porcentaje, antes de los 20 años (87,8 por ciento) y de preferencia se dirigen a los grandes centros urbanos.

Las razones de esta migración son de índole económica, y nacen, fundamentalmente, de la precaria condición de la familia paterna y de las escasas posibilidades de ocupación que se ofrecen en el lugar de residencia familiar. A estas causales de migración se suman otras de menor significación, como la incomprensión paterna, el afán de lograr una independencia mayor, y otros.

Pese a ser una población joven, el tiempo que llevan trabajando es apreciablemente alto. El 53 por ciento reconoce tener una historia laboral superior a los 11 años, cifra que se eleva a 86 por ciento si se consideran aquellos casos que declaran llevar desempeñándose en esta profesión más de 5 años.

El 88 por ciento afirma haberse desempeñado sólo en las labores de empleadas de casa particular.

Las razones que las llevaron a trabajar fueron, de preferencia, económicas, y la elección del oficio de empleadas domésticas fue principalmente condicionada por la escasa preparación que tenían y por ser la única ocupación a su alcance. Un escasísimo porcentaje seleccionó este oficio por "vocación".

El primer trabajo es, por lo general, conseguido por intermedio de la familia, por datos proporcionados por amigos y, en menor escala, a petición directa de los patrones.

Ahora bien, se aprecia que con el correr de la historia laboral deja de tener importancia la familia como agente para conseguir trabajo y adquiere mayor importancia el ofrecimiento directo de los patrones o

el servicio de colocación de algunas organizaciones, como ANECAP.

No es usual la obtención de trabajo por intermedio de las "agencias de empleos". Las entrevistadas tienen mayoritariamente una opinión crítica de ellas, considerándolas dedicadas a "un comercio humano".

Usualmente se piensa que existe una alta movilidad o cambio de casa por parte de la empleada. El estudio, empero, mostró una distribución equilibrada entre cambio y estabilidad en el empleo. No puede hablarse de una movilidad significativa. La mayoría de las entrevistadas (42,7 por ciento) ha trabajado en los últimos dos años en una sola casa; 39,3 por ciento ha experimentado un cambio, y 17,3 por ciento ha trabajado en tres o más casas. El cambio de casa está relacionado con la modalidad de trabajo. La empleada contratada "puertas afuera" tiene mayor inestabilidad en el empleo que la contratada "puertas adentro". Se cambia, fundamentalmente, con el propósito de obtener mejor sueldo, una jornada de trabajo más aliviada y mejor trato patronal.

A los principales problemas laborales que reconocen tener, estrechamente relacionados con las condiciones específicas en que ejecutan su labor (bajo sueldo, malos tratos, dificultades para obtener permisos o salidas), se suman otros, principalmente en el caso de las contratadas "puertas adentro", referidos a sus posibilidades de recreación o esparcimiento y vida social. En este campo están reducidas a la oportunidad que les ofrece el día de permiso y al uso de algunos medios de comunicación. Su aislamiento se agudiza al negarles los patrones la posibilidad de recibir amigas o amigos y en muchos casos, incluso familiares, en la casa de trabajo, que es su lugar de residencia. Ello se agrava en numerosos casos al vivir lejos de su familia.

En cuanto a las condiciones específicas en que ejecutan sus labores, puede mencionarse como primera característica la modalidad de contratación. Se dan dos grandes formas: "puertas afuera", en que la empleada doméstica realiza su trabajo sin vivir en la casa, y "puertas adentro", cuando vive en la casa en que trabaja. No se observó predominio de una u otra forma de contratación ni en Santiago ni en provincias.

En segundo lugar, es frecuente que se contrate a una sola persona por hogar, constituido en término medio por un núcleo familiar que fluctúa entre 4 y 6 personas.

En tercer lugar, en la mayoría de los casos, la trabajadora ha sido contratada para "todo servicio", es decir, para ejecutar labores de cocina, aseo, lavado, etc. Es bajo el porcentaje de empleadas que se desempeñan exclusivamente en una especialidad, como niñeras o cocineiras, por ejemplo.

A partir de las tres características indicadas, se detallan brevemente las condiciones específicas en que suelen desarrollar su labor.

La duración de la jornada de trabajo, por lo general, fluctúa entre 9 y 13 horas al día. Sin embargo, aquellas trabajadoras que se desempeñan "puertas afuera" escapan en cierta medida a esta realidad. El grueso de ellas reconoce trabajar entre 6 y 8 horas. En cambio, la larga jornada de trabajo, especialmente para las empleadas contratadas "puertas adentro", se ve recargada por los escasos descansos o reposos que disfrutaban durante ésta. Más del 40 por ciento de las trabajadoras señalan no tener descanso, y otro porcentaje importante indica gozar de una hora de reposo durante la jornada diaria.

La mayoría de las empleadas encuestadas tiene una responsabilidad laboral que abarca los 7 días de la semana. El 43 por ciento de ellas señaló no gozar de "día de salida" o "día libre", es decir, ni siquiera tendrían del feriado mensual prescrito en la ley. Para aquellas que sí disponen de días libres fue posible encontrar un sinnúmero de modalidades diferentes. Algunas gozan de "media tarde libre a la semana"; otras, de "media tarde libre sólo los domingos" o "media tarde libre a la semana y media tarde libre domingo por medio".

Cabe señalar que la mayoría de estas trabajadoras percibe un salario bajo, en comparación a otros grupos de trabajadores. No obstante, el ingreso varía según el lugar geográfico en que se desempeñan. En Santiago, el sueldo tiende a ser un poco más alto que en el resto del país.

Cabe destacar, además, que más del 70 por ciento de las empleadas sólo han estipulado un contrato verbal de trabajo. No obstante ello, la mayoría reconoce que se le cumplen los términos pactados.

Las que tienen contrato escrito de trabajo muestran poseer mayor educación. A mayor educación existe una mayor proporción de contratos escritos. A su vez, las empleadas contratadas "puertas adentro" presentan mayor número de contratos escritos que las contratadas "puertas afuera".

Por lo general, declararon tener libreta del Servicio de Seguro Social y estar con sus imposiciones al día. Sin embargo, el monto por el cual se les impone es el mínimo legal; sólo en contados casos lo imponible correspondía al salario que percibía la trabajadora.

Frente a estos problemas y otros de índole laboral, se encontró que un bajo porcentaje de las empleadas ha recurrido a la Inspección del Trabajo en busca de solución a sus problemas.

Al margen de las condiciones específicas del trabajo, pero estrechamente vinculadas a ellas, aparece la satisfacción o insatisfacción con las tareas que realizan. Poco más del 50 por ciento reconoció encon-

trarse satisfecha en su actual trabajo. Las razones principales en estos casos fueron el "buen trato" de que gozaban y "las buenas condiciones de trabajo en general". Al mismo tiempo, cerca de un tercio de las trabajadoras indicaron encontrarse insatisfechas, básicamente por los bajos sueldos.

El estudio intentó también conocer la satisfacción o insatisfacción de estas trabajadoras respecto a su trabajo, cruzando dicha variable con "imagen de la profesión", "horario de trabajo", "tiempo de descanso" y "tipo de relación patrón-empleada". Los resultados expresaron que existe una relación directa entre la satisfacción que experimentan y cada una de estas variables. En términos generales, se puede decir que aumenta el grado de satisfacción en el trabajo en la medida que la persona que lo desempeña tiene una jornada de trabajo menor; dispone de mayor tiempo de descanso; mantiene con su empleador una relación de índole más personal que contractual y tiene una imagen positiva de su profesión. Por el contrario, en la medida en que se deterioran las condiciones generales de trabajo, aumenta el porcentaje de trabajadoras insatisfechas. Por último, la satisfacción que experimentan en el trabajo parece ser independiente de si lo hacen puertas adentro o afuera.

No obstante existir un porcentaje importante de empleadas satisfechas en sus trabajos actuales, se detectó un rechazo a su profesión. Al ser consultadas sobre sus aspiraciones ocupacionales, en general manifestaron preferencia por "modas", "enfermería" y profesiones universitarias. Muy pocas indicaron el deseo de continuar en su profesión en forma más especializada.

Las dificultades señaladas para lograr la ocupación a que aspiraban fueron, principalmente, la falta de educación y la falta de tiempo para capacitarse.

A la pregunta sobre cuál era la ocupación que menos le gustaría tener, un 42 por ciento señaló su propia ocupación, a causa de su bajo prestigio social y por el elevado sacrificio que supone.

El descontento con su profesión se confirma al plantear a la entrevistada la alternativa de aconsejar a una pariente o amiga para que se desempeñe como empleada de casa particular. Sólo alrededor de un tercio lo haría, pero sólo para el caso que la persona en cuestión no tenga otro trabajo o no sepa hacer otra cosa.

De lo expuesto se desprende que la satisfacción en el trabajo sólo obedece a aspectos muy puntuales de las condiciones de trabajo en un determinado hogar y nada dice sobre la posición de las empleadas frente a su profesión, la cual es negativa.

Esta situación tiene mayor relevancia porque las empleadas en-

cuestadas son sindicalizadas, lo que hace que se desenvuelvan en una situación contradictoria: luchar por su gremio y, a la vez, tratar de abandonarlo.

Otro aspecto es el tipo de relación que mantiene la empleada con sus empleadores. Con frecuencia se suele dar una relación mixta, es decir, se conjugan factores estrictamente laborales de índole personal, predominando los primeros.

Finalmente, hay algunas consideraciones de interés en lo que se refiere a aspectos tales como la situación legal y sindical de este gremio. Ya se dijo que este gremio está regido por disposiciones legales particulares, situándose fuera de las disposiciones laborales que regulan a los trabajadores en general. Ahora bien, un porcentaje superior al 71 por ciento de las empleadas desconoce el estatuto legal vigente y, por lo tanto, no saben cuáles son los principales derechos y deberes que, como empleadas, les confiere la legislación. Si se considera que la muestra es de empleadas sindicalizadas que representan el 5,9 por ciento de las empleadas domésticas sindicalizadas de Chile, y si se supone que son éstas las más instruidas en este saber, poco puede esperarse del resto de estas trabajadoras del país en el conocimiento de esta materia.

No obstante, y debido quizás a las condiciones generales de trabajo, las encuestadas plantean la necesidad de modificar el estatuto en cuanto a fijar un sueldo mínimo y establecer un horario de trabajo.

Cabe señalar que la experiencia sindical de las empleadas encuestadas no supera los tres años y sólo el 30 por ciento de ellas han ocupado un cargo directivo. Las razones por las que ingresaron al sindicato son: "por amistad"; "me convidaron", o "para obtener derechos para el gremio".

La experiencia sindical es calificada negativamente, en cuanto la organización no ha aportado beneficios personales ni logros importantes para el gremio. Esto se atribuye a la deficiente organización, la baja participación, la desunión y el bajo poder que tiene el gremio, derivado de su escasa representatividad, por ser desconocido, por el desinterés de las empleadas por el temor de éstas a la organización y, por último, por la fuerte oposición de los patrones a contratar empleadas sindicalizadas.

## V. CONCLUSIONES

De lo anterior puede concluirse que el grupo de las empleadas domésticas manifiesta escasa participación o integración en la vida nacional, a pesar de ser una de las categorías ocupacionales más repre-

sentativas del sector laboral femenino. Sus condiciones de trabajo mediocres, su bajo nivel de ingreso y educacional, su escasa participación sindical y su postergación legal, no hacen otra cosa que confirmar esta realidad.

Por otro lado, son muchos los interrogantes que quedan por desentrañar y que afectan directamente a este tipo de trabajadora: ¿qué conflictos acarrea, tanto para el empleador como para la empleada, el tipo de relaciones que, necesariamente, se da en esta actividad; contractual, por un lado, y de estrecha convivencia, por otro?; ¿qué ventajas o desventajas acarrea realizar esta actividad en cada una de sus dos modalidades: puertas adentro y puertas afuera?; ¿qué problemas presenta la migración para este grupo laboral?; ¿qué posibilidades tienen de movilidad ocupacional?; ¿qué posibilidades tienen de desarrollar una vida efectiva normal?; ¿qué posibilidades tienen de lograr una sindicalización masiva, en circunstancias que trabajan con patrones distintos?; y, por último, ¿bastaría con mejorar las condiciones generales de esta actividad o habría que reestructurar completamente el sentido y modalidad de este empleo? En fin, los problemas sociales de este sector laboral son innumerables. Este trabajo cumple con el objetivo de iniciar la tarea de comprender la situación de la empleada doméstica y dar alguna base para plantear futuras investigaciones que analicen algunos de los problemas enunciados.