

BIBLIOTECA NACIONAL



0451856

11(394-13)

- 1.- Seguro social de invalidez / Congreso Interamericano de Previsión Social.
- 2.- La protección de la salud a través del Seguro Social y sus relaciones con la Sanidad Pública y la Asistencia Social / Julio Bustos A.
- 3.- Ensayo de un Programa de Seguro de Inválidez / A. J. Altmeyer.
- 4.- De la reeducación y readaptación de los inválidos / Fioravanti Alonso de Prieto.
- 5.- Servicio doméstico / J. Viscarra.
- 6.- Eficacia y economía en las prestaciones del seguro de enfermedad / J. Vizcarra.
- 7.- Eficacia y economía en las prestaciones médicas y farmacéuticas en el seguro de enfermedad. / Edgardo Rebagliati.
- 8.- La aplicación del seguro social a los trabajadores agrícolas, a los independientes y al personal doméstico. / Julio Bustos A.
- 9.- Los regímenes financieros / Rolando González B.
- 10.- Necesidad de organizar un sistema uniforme de bioestadística sobre bases etiológicas / Oscar Avendaño M.
- 11.- Bases racionales para la previsión del trabajador agrícola / S. Elguín M.
- 12.- Serafín y otros. Bio-sociología rural de Chile / M. Elguín.

CONGRESO INTERAMERICANO DE PREVISION
SOCIAL

11/394-13) p 5

Santiago de Chile
10-16 Septiembre 1942

SERVICIO DOMESTICO

Breve reseña histórica de su evolución económico-social en Chile.—Su protección en el Código Civil (Arrendamiento de servicios domésticos).—Disposiciones de la protección actual en el Código del Trabajo.—Su actual situación biosocial escrutada a través de la Caja de Seguro Obligatorio (estadísticas).—Su reivindicación social: Escuelas de Servicio Doméstico, modificaciones al Código del Trabajo, cambio de la conducta patronal.

por

Doctor J. VIZCARRA

Médico-Director Zonal de la Caja de Seguro Obligatorio

CAJA DE SEGURO OBLIGATORIO
DE ENFERMEDAD, INVALIDEZ y VEJEZ — CHILE

BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA

CONGRESO INTERAMERICANO DE PREVISION
SOCIAL

Santiago de Chile
10-16 Septiembre 1942

S E R V I C I O D O M E S T I C O

Breve reseña histórica de su evolución económico-social en Chile.—Su protección en el Código Civil (Arrendamiento de servicios domésticos).—Disposiciones de la protección actual en el Código del Trabajo.—Su actual situación biosocial scrutada a través de la Caja de Seguro Obligatorio (estadísticas).—Su reivindicación social: Escuelas de Servicio Doméstico, modificaciones al Código del Trabajo, cambio de la conducta patronal.

por

Doctor J. VIZCARRA

Médico-Director Zonal de la Caja de Seguro Obligatorio

C A J A D E S E G U R O O B L I G A T O R I O
D E E N F E R M E D A D , I N V A L I D E Z y V E J E Z — C H I L E



SERVICIO DOMESTICO

Dr. JOSÉ VIZCARRA C.

Es interesante investigar la evolución social de los pueblos y, principalmente, su organización política y familiar para conocer, con cierta exactitud, la forma cómo se ejercieron las distintas profesiones y las actividades productivas.

De nuestra primera época, la pre-hispánica, tenemos pocas referencias y, en cambio, son importantes las dificultades que se han presentado a los investigadores para conocer la vida en el trabajo de nuestros primitivos pobladores. No obstante, tal vez, pueden hacerse algunas afirmaciones que la lógica nos hace deducir y en relación, principalmente, con el grupo social de los servidores domésticos.

Los araucanos no tuvieron organización política ni social y en cuanto a la familia, era muy precaria su constitución, a pesar de que disponían de una homogeneidad de raza e idioma y de un profundo amor al suelo natal. Estas condiciones de la convivencia trasladadas al campo del trabajo, hicieron prevalecer la anarquía en el reparto de las actividades económicas y si a ello agregamos el hecho conocido de que el hombre fué guerrero o cazador y que la mujer era la encargada de la siembra, de la preparación del alimento, de los tejidos y aún de la fabricación de utensilios caseros, podemos asegurar que en nuestra época primitiva no existió el servicio doméstico como actividad de trabajo especializado ni como medio de subsistencia. Era la mujer del araucano la que se dedicaba a los trabajos domésticos, tal como hoy lo podemos comprobar en la vida campesina, cuando vemos que la mujer considera al marido como el único amo y dueño del hogar.

En la época Hispánica, que se inicia con la llegada de los españoles a Chile, se da comienzo a la conquista de te-

rritorios para la Corona y a la explotación de la tierra mediante el trabajo de sus primitivos habitantes y en beneficio de tanto europeo que arriesgó la vida empujado por su codicia.

Por otra parte, como España no podía pagar sus ejér-citos conquistadores y como a éstos, también, era necesario compensarles los riesgos de la guerra con un interés económico inmediato, se dió nacimiento al reparto de las tierras y sus pobladores, en encomienda.

Desde la muerte de Pedro de Valdivia en las tierras de Arauco, hasta la República, durante 250 años, el indio, desposeído de sus tierras, fué obligado a trabajar como verdadero esclavo y por un mísero salario (cuando lo había) en la mina, en el lavadero de oro y como *yanacona* (sirviente doméstico) al cuidado de los caballos y otros quehaceres de la casa del ibérico que le quitó su libertad.

Solamente a principios de la segunda mitad del siglo XVI (año 1557) y con motivo de la llegada del segundo Gobernador de Chile, don García Hurtado de Mendoza, se dictan las primeras medidas de protección al trabajador. El arzobispo Errázuriz, en su Historia de Chile, describe las medidas que se tomaron, y que en su mayoría fueron burladas por los encomenderos, para proteger al trabajador indígena en las minas y en la agricultura. También, en la llamada Tasa de Santillán, se estipuló que «*a cada uno de los indios ocupados en el servicio de la casa, se le diera un vestido entero en cada año e dos puercos e una cabra y a las mujeres en cada año dos vestidos de algodón*».

Como decíamos, estas primeras medidas de política social, en relación con la protección del trabajo y otras que se tomaron después de dictadas las Ordenanzas de Minas en la Tasa de Villagrán, en la Tasa de Gamboa, en las Reales Cédulas de Felipe III, Felipe IV y Carlos II, fueron todas resistidas, burladas y no cumplidas por los encomenderos, dueños de las tierras y vida de sus pobladores.

La sed de oro de los dueños de minas y lavaderos encontraron onerosas e inconvenientes para la pacificación de Chile las medidas que quisieron implantar los legisladores para el trabajo de las minas. En los servidores domésticos fué imposible el control y fiscalización de la conducta patronal, para hacerlos cumplir con las obligaciones que éstos tenían con su servidumbre, máxime cuando para la solución de estos litigios no se podía recurrir a los Tri-

bunales que para los otros trabajadores se establecieron con representantes de los Cabildos y de la Justicia Mayor.

En general, podemos decir que el trabajo minero, agrícola y de servicio doméstico no tuvo la protección debida del Gobierno de las Colonias y que fueron los encomenderos los que dirigieron a su gusto y conveniencia las disposiciones y reglamentación del trabajo hasta el año 1789, cuando don Ambrosio O'Higgins suprimió las encomiendas, dándole al indio la oportunidad de trabajar cuando lo deseara y a cambio de una remuneración.

Nos parece interesante referirnos en esta época colonial al desarrollo que tuvo entre nosotros la «esclavitud». La apropiación del hombre por el hombre no revistió en Chile los caracteres de otras colonias y mucho menos el auge que alcanzó en los pueblos anglo-sajones.

Fueron muy escasos los esclavos negros comprados en subido precio por los encomenderos de Chile; a todos ellos se les dedicó, especialmente, al servicio doméstico y a otras profesiones muy mal consideradas, como escuderos y verdugos.

Sobre estos infelices esclavos domésticos pesaban los más terribles y despiadados castigos en los casos de insignificantes faltas, fugas u otras «bellaquerías» que cometieran. Los cien y doscientos azotes en las plazas públicas, el desgarronamiento (luxación) de los pies y la extirpación de los genitales y de los pechos se preconizaban como correctivo eficaz por la Real Audiencia de Lima y por el Cabildo de Santiago.

A comienzos del siglo pasado invaden a la América las ideas de libertad e igualdad de la Revolución Francesa y lo hacen, justamente, cuando Chile pasaba por un período de decadencia económica en el aspecto agrícola, minero e industrial y en una época en que la población, constituida en buen número por el mestizaje, reclamaba o, mejor, sentía ansias por alcanzar una mayor cultura. Estos nuevos credos políticos, unidos a una economía en decadencia y al deseo de una superior cultura, desencadenaron la lucha contra España, dando por resultado la Independencia de Chile y el nacimiento de la República.

El ideario revolucionario de esa época en el orden político estuvo especialmente preocupado en abolir la esclavitud, a pesar que como ya lo hemos dicho, esta clase de relaciones entre hombre y hombre no tuvieron entre nosotros el auge o la importancia de otros países. No obstante, es interesante anotar el hecho, porque en el decreto ex-

pedido por la Junta de Gobierno el año 1811, se deja establecido que «la esclavitud es contraria al espíritu cristiano, a la humanidad y a las buenas costumbres y que es *inútil y aun contraria al servicio doméstico, que ha sido el aparente motivo de su conservación*».

Posteriormente, las Constituciones Políticas de los años 18, 23, 26, 28 y 33 se refieren a este problema social de la esclavitud y es la última la que determina que «en Chile no hay esclavos y al que pise en territorio queda libre. No puede hacerse este tráfico por chilenos. El extranjero que lo hiciere no puede habitar en Chile, ni naturalizarse en la República».

Si pasamos revista a las disposiciones del Derecho Constitucional (año 1833) y Civil (año 1855) de nuestro incipiente Estado Jurídico, podemos comprobar que existieron algunas que se referían al trabajo y, en especial, a los servidores domésticos, pero sólo después del año 1855, ya que antes, con la abolición de las encomiendas y de la esclavitud, la reglamentación del trabajo fué absolutamente abandonada y quedó éste, en consecuencia, en la más absoluta anarquía.

A partir de 1855, las relaciones que se establecieron entre las diferentes capas de la sociedad: aristocracia peninsular, aristocracia criolla, mestizos, mulatos, zambos e indígenas (Edwards), fueron de orden jurídico y no tuvieron una proyección hacia lo económico y social y, sobre todo, en el orden del trabajo. El Código Civil se empeñó (O. Alvarez) en hacer del obrero un igual al patrón y mediante sus disposiciones de los arrendamientos de servicios, las responsabilidades del patrón frente a la seguridad de los asalariados (accidentes), las disposiciones del pago de salarios, etc., se pensó que *jurídicamente podían resolverse con equidad y justicia todas las dificultades o diferencias que pudieran presentarse en o con ocasión del trabajo*. No se tuvo en cuenta el carácter eminentemente humano del trabajo y se creyó estar en lo justo al considerarlo como una mercancía de la concepción liberal.

Es interesante conocer lo que estipulaba el Código Civil con referencia al «arrendamiento de servicios materiales» y en especial en lo que se refiere a los criados domésticos.

A. Alessandri, en sus clases de la Universidad de Chile, dice a este respecto lo siguiente:

**BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA**

«Según el Art. 1987, el arrendamiento de servicios de criados do-
«mésticos es aquél en que una de las partes se obliga a prestar a la

« otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país; tales son los servicios de la cocinera, el mozo.

«El contrato de arrendamiento de criados domésticos puede pactarse por tiempo indeterminado, pero no puede exceder de un año a menos que conste por escrito, en cuyo caso podrá llegar hasta cinco años. La ley ha fijado este máximo para alejar toda idea de servidumbre y de esclavitud. Dice el Art. 1988: «El servicio de criados domésticos puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito; y ni aún con este requisito será obligado el criado a permanecer en el servicio por más de cinco años, contados desde la fecha de la escritura. La escritura podrá renovarse indefinidamente. El tiempo se entenderá forzoso para ambas partes, a menos de estipulación contraria». De esta disposición se desprende que el arrendamiento de criados domésticos es un contrato consensual y que la escritura que en ciertos casos se exige, no es solemnidad del arrendamiento, sino de la estipulación relativa a la duración del contrato.

«Para saber cómo termina el arrendamiento de criados domésticos, hay que distinguir tres casos: 1) No se ha estipulado tiempo en el contrato; 2) Se ha determinado el plazo; 3) Se ha estipulado que no puede terminar sin previo desahucio.

«1) Si no se ha fijado un plazo para la duración del contrato, cualquiera de las partes puede hacerlo terminar sin desahucio ni indemnización de ninguna clase; esta libertad es absoluta para el amo, pero no para el criado, pues el Art. 1989 dice: «Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes. Con todo, si el criado no pudiere retirarse inopinadamente sin grave incomodidad o perjuicio del amo, será obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado, aunque no se haya estipulado desahucio. El criado que sin causa grave contraviniere a esta disposición, pagará al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas».

«Concordante con esta disposición, el Art. 1990 dice: «La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño».

«2) Si se ha estipulado tiempo para la duración de contrato, tanto el amo como el criado están obligados a cumplir lo pactado; pero cualquiera de las partes puede ponerle fin por causa grave, sin indemnización de ninguna especie. Si no concurre esta causa, habrá lugar a la indemnización que determina el Art. 1991; si falta más de un mes, se pagará por la parte que le pone fin el salario de un mes; si falta menos de un mes, el salario de la mitad del tiempo que falta.

«3) Si se ha estipulado que el contrato no puede terminar sin previo desahucio, se observará lo pactado; pero si concurre alguna causa grave, puede ponérsele fin sin desahucio ni indemnización. Dice el Art. 1992: «Si se hubiere estipulado que para hacer cesar el servicio sea necesario que el uno desahucie al otro, el que contraviniere a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro

« una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio y de los días que faltan para cumplirlo.

«El Art. 1993 señala los hechos que constituyen causa grave para el criado o para el amo, es decir, los hechos que autorizan al amo para despedir al criado sin indemnización y al criado para retirarse sin indemnización y sin esperar que sea reemplazado: Será causa grave respecto del amo la ineptitud del criado, todo acto de infidelidad o insubordinación, y todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico; y respecto del criado, el mal tratamiento del amo, y cualquier conato de éste o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o immoral.

«Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro para poner fin al contrato. Tendrá igual derecho el amo si el criado por cualquiera causa se inhabilitare para el servicio por más de una semana.

«Este inciso final es inicuo e injusto, porque equivale a dejar abandonado al criado enfermo e imposibilitado para trabajar.

«Fallecido el criado, el contrato se extingue, pero si fallece el amo, subsiste por razones fáciles de comprender. Dice el Art. 1994: «Falleciendo el amo, se entenderá subsistir el contrato con los herederos y no podrán éstos hacerlos cesar sino como hubiera podido el difunto.

«Presunción a favor del patrón. El Art. 1995 establece: «La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra (sin perjuicio de prueba en contrario): 1) En orden a la cuantía del salario; 2) En orden al pago del salario del mes vencido; 3) En orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente». Este principio constituye una excepción a todas las reglas generales de la prueba, porque nadie es creído bajo su palabra; sin embargo, el Código creyó que el amo era más digno de fe que el criado y lo eximió del peso de la prueba. Esta es también una disposición inicial; hoy día la idea ha evolucionado en sentido contrario y así, en el Art. 4 de la Ley de Empleados Particulares se establece que si el contrato no constare por escrito, se entenderán como estipulaciones del contrato las que declare el empleado».

La evolución social, acelerada por la Gran Guerra, obligó a los legisladores a reformar este conjunto de artículos de acuerdo con lo que dispone el Código del Trabajo del año 1931; solamente queda en vigencia el art. 1990 que se refiere a la mujer que se contrata como nodriza, por ser materia no tratada en el texto de las leyes del trabajo. Este Art. dice: «La mujer que se contrata como nodriza será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia y no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño».

En las postrimerías del siglo pasado y en los comienzos del presente, el rápido crecimiento de la industria, la maquinización de la agricultura y la explotación racional y creciente de la minería, hicieron más evidente el reconoci-

miento de las diversas clases sociales en el mundo. En nuestro país desaparecieron los antiguos grupos de la sociedad, indicados por el señor Edwards y fué fácil constatar la división en dos clases: los patrones y los asalariados, constituyendo entre estos últimos la gran mayoría, los trabajadores manuales (obreros).

Se pudo comprobar en estos años que nuestra Constitución democrática no era suficiente para asegurar la igualdad de los ciudadanos ante la Ley, ni la abolición de los privilegios del poder económico de los patrones. Nuestro Código Civil resolvía solamente una parte exigua de las cuestiones sociales que sobrevenían en las relaciones entre el capital y el trabajo. De estos hechos germinó la intromisión del Estado en los asuntos del trabajo, plasmándose la nueva era del Estado Social, continuación del Estado Jurídico y éste, a su vez, del Estado Divino que objetivara Hegel.

En el orden gremial el movimiento obrero que culminó con la huelga revolucionaria del año 1903 en Valparaíso y en el orden político, la declaración de principios del partido demócrata (fundado en 1889) publicada en 1903, fueron, sin duda, los dos acontecimientos que iniciaron la lucha de clases entre nosotros.

Desde 1909 al 1919 la Federación Obrera de Chile (Foch) mantiene y orienta a las masas trabajadoras en sus peticiones de asistencia social, perfeccionamiento intelectual y mejoramiento social; hasta que en 1921 desaparece como organismo gremial, por haberse unido al partido comunista y se transforma en un movimiento político que pedía la adhesión a la Internacional Comunista de Moscú.

Solamente en 1924 y con motivo de un movimiento revolucionario, el Estado toma el papel que le corresponde y da nacimiento a la época que estamos viviendo y en la cual el Estado interviene en la vida del trabajo y crea la actual Legislación Chilena que protege a los empleados domésticos de la siguiente manera, considerando, naturalmente, todas las modificaciones habidas hasta esta fecha. Transcribimos a continuación y casi literalmente, párrafos del libro «Derecho del Trabajo» de Barriga y Errázuriz:

A. Clasificación de empleada doméstica.—El Art. 61 del Código del Trabajo (Párrafo VII—Título II—Libro I) determina quienes son tales: «Son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y sólo para un patrón, a trabajos propios del servicio del hogar, tales como los llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc. La calificación, en caso de duda, se hará por el

Inspector de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Tribunal del Trabajo.

B. Derechos y deberes generales.—El Art. 62 contiene las disposiciones por las que deben regirse los derechos y deberes de los empleados domésticos. Este artículo dice: «El trabajo de los empleados domésticos se regirá exclusivamente por este párrafo y por los Arts. 4, 14, 15, 33, 39, 40, 42 y 46 de este texto, en lo que sean compatibles con las labores domésticas y con las disposiciones de este párrafo».

Las disposiciones de los artículos mencionados son las siguientes:

Art. 4.º—Se refiere a un contrato de trabajo firmado por ambas partes y en duplicado, o bien, si el contrato fué verbal, la obligación del patrón de entregar al empleado una declaración firmada que contenga las estipulaciones acordadas; además, la obligación de enviar a la Inspección del Trabajo una copia de esta declaración.

Art. 14.—Fija la obligación del patrón de pagar los gastos razonables de ida y vuelta del empleado, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

Acuerda para el empleado casado el pago de viáticos por cada día de viaje por vía terrestre.

Estipula que si el empleado pone término al trabajo con anterioridad a lo estipulado en el contrato, tiene derecho al pago de los gastos de viaje de regreso, siempre que tenga más de un año de servicios y después de probar que no ha encontrado trabajo a pesar de estar inscrito por más de 30 días en el Registro de Colocaciones de la Inspección del Trabajo.

Art. 15.—Que obliga al patrón a dar al empleado, a la expiración del contrato, un certificado que contenga fechas de entrada y salida y clase de trabajo ejecutado.

Art. 39.—Que obliga al patrón a entregar, a pedido del empleado, a los familiares hasta un 50% de su sueldo. Lo que el patrón deberá hacer por intermedio de la Caja Nacional de Ahorros, cuando los familiares residan en un lugar distinto.

Art. 42.—Establece la obligación patronal de deducir del salario las imposiciones a las leyes de previsión, contribuciones y cuotas de cooperativas.

Art. 46.—Se refiere al trabajo de los menores y de las mujeres.

C. Contrato de Trabajo.—El contenido del Contrato de Trabajo lo determina el Art. 63 en la siguiente forma:

El contrato contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1) La determinación tan precisa como sea posible de la clase de trabajo convenido;
- 2) La fijación de la cuantía, forma y época de pago de la remuneración acordada;
- 3) La duración del contrato;
- 4) La obligación del patrón de proporcionar al empleado habitación higiénica.

Cualquiera modificación que se introduzca en el contrato, se anotará al dorso de sus dos ejemplares, que serán

suscritos, nuevamente, en la parte respectiva por los contratantes.

En cuanto a la obligación patronal de alimentos, la ley no la establece expresamente en ningún artículo, pero ella se deduce puesto que el obrero tiene la obligación de prestar servicios al patrón en forma continua y con un descanso sólo de 9 horas; por consiguiente, carecería materialmente del tiempo necesario para confeccionar su comida. Por lo demás, la costumbre en nuestro país confirma esta obligación del patrón.

En los casos de enfermedad del empleado, el patrón deberá dar inmediato aviso a la Caja de Seguro Obligatorio y estará, además, obligado en los casos de incapacidad para trabajar, a conservarle el puesto, por ocho días si tuviere menos de seis meses de servicios, durante quince días si hubiere servido más de un semestre y menos de un año y por un período de treinta días si hubiere trabajado más de doce meses (Art. 72).

Fallecido el patrón, subsistirá el contrato con los parentes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte (Art. 69).

El empleado doméstico tendrá derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un mes de sueldo en caso de malos tratamientos del patrón o de personas de su familia, o de conato para inducirlo a un acto criminal o immoral (Art. 68).

A este respecto, se ha dicho por la Inspección General del Trabajo, en Dictamen Jurídico N.º 1410, de 21 de Febrero de 1935, lo siguiente: «Que si bien es cierto que el trabajo de los empleados domésticos se rige por el párrafo pertinente y las otras disposiciones legales establecidas en el art. 62 del Código del Trabajo, no debemos olvidar, por otra parte, que el Art. 261 del mismo Código dice: «Todas las industrias o trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sean que ocupen empleados, obreros o aprendices, darán lugar a la responsabilidad del patrón, en la forma que establece este título». Sólo se exceptúan los trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas; y de acuerdo con la regla de hermenéutica legal consagrada en el Art. 22 de nuestro Código Civil, según la cual «el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía», el claro sentido del Art. 261 que guarda perfecta relación y armonía con el amplio espíritu social

BIBLIOTECA NACIONAL
SECCIÓN CHILENA

del Código del Trabajo, no puede desconocerse y no admite otra excepción que la expresamente consagrada, con énfasis, en el inciso del mismo.

«Como el Art. 261 no hace distinción ninguna al referirse a los obreros, no es lícito excluir del ámbito de sus efectos a los empleados domésticos, que forman parte de ese género de asalariados».

El patrón que desahucie a un empleado doméstico, deberá permitirle salir dos horas a la semana, durante los 15 días de desahucio, para que busque otra colocación (Art. 71). Para el pago de desahucio se tomará en cuenta la remuneración mensual en dinero (Art. 70).

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 (Art. 61).

Los empleados domésticos tienen también derecho a un día de descanso al mes. (Art. 330).

Por último, dichos empleados que hayan servido por más de un año sin interrupción, en una misma casa, tendrán un feriado anual de quince días, con derecho a sueldo íntegro (Art. 65). Este período no podrá ser acumulado.

En cuanto a los deberes de los empleados domésticos, el Art. 63 del Código, al decir lo que debe contener el contrato de trabajo, en su N.º 1 expresa: «La determinación tan precisa como sea posible, de la clase de trabajo convenido».

El desempeño de este trabajo es la principal obligación del empleado y tiene como compensación el salario que debe pagarle el patrón.

Como un deber especial del empleado doméstico, establecido en el Código, podemos citar el de otorgar recibo firmado por los anticipos o pagos que se hagan (Art. 73).

En conformidad al Art. 64, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente, por el hecho de que el empleado continúe sirviendo, con conocimiento del patrón, después de expirado el plazo estipulado. En tal caso, el contrato se entenderá renovado en las mismas condiciones que el anterior.

Los servicios de los empleados domésticos pueden cesar por las siguientes causales:

a) Por la llegada del día. Esta manera de poner fin al contrato no constituye ninguna novedad en la materia, ya que es corriente en derecho que a la llegada del día o

vencimiento de un plazo determinado se ponga fin a una obligación;

b) Por desahucio o aviso. Si el contrato ha sido celebrado sin fijarle plazo a los servicios, cualquiera de las partes puede ponerle término, dando a la otra un aviso de 15 días de anticipación o abonándole 15 días de trabajo (Art. 67);

c) Por voluntad unitaleral. Hágase o no estipulado plazo, las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese espacio de tiempo podrá ponerse término al contrato por voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé aviso con tres días de anticipación a lo menos y se pague el tiempo servido (Art. 66). Conviene hacer notar que éste es el único caso en que nuestra legislación del trabajo acepta el «Contrato a prueba»;

d) Por las causales del Art. 67. Aun cuando se hubiere estipulado plazo o si no se hubiere estipulado, sin necesidad de desahucio, el patrón puede hacer cesar los servicios del empleado pagándole solamente los días servidos, por las siguientes causas:

1) Por abandono del empleo, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del empleado durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o quien lo represente y la negativa para ejecutar los servicios para que ha sido contratado;

2) Por falta de probidad, honradez o moralidad;

3) Por falta de respeto o malos tratos a las personas de la casa; y

4) Por desidia en el cumplimiento de las obligaciones.

e) Por las causales del Art. 68. El empleado doméstico tendrá derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un mes de sueldo en los casos de malos tratos del patrón o de las personas de su familia o de conato para inducirlo a un acto criminal o inmoral (Art. 68, inc. 1.º);

f) Por enfermedad contagiosa de una de las partes. Toda enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habitan en la casa, da derecho a la otra parte para poner fin al contrato sin desahucio (Art. 68, inc. 2.º).

Hemos resumido, pues, la evolución histórica que en Chile ha tenido el empleado doméstico, representado en los primeros años de la conquista por el *yanacona* o indio sin derechos ni esperanzas y con la obligación de servir fiel y tesonamente al encomendero mandón y dominante, quien supo burlar las reales órdenes, tasas y otras medidas

que los gobernantes deseaban implantar en beneficio de las clases desposeídas.

El *esclavo* fué entre nosotros escaso y, en consecuencia y para felicidad de esta tierra, no ha influído en la evolución social.

Suprimida la encomienda y llegada la República en la época de los albores del Estado Jurídico, los teóricos de la revolución creen resolver la situación del *criado doméstico*, llamado así porque la mayoría eran hijos de los yanaconas nacidos y criados en la casa de los que servían, dándole cabida en el Código al arrendamiento de los servicios domésticos, en tal forma que resulta muy benéfica la adjetivación de inicua que hace Alessandri.

Por último, en el día de hoy, asistimos al desarrollo del Estado Social, que hace del trabajo una actividad de carácter eminentemente humano, muy distante, por supuesto, de la concepción liberal del trabajo-mercancía, ya feneida, en beneficio de una evolución más equitativa y justiciera.

Estas leyes sociales vigentes, ¿se cumplen? ¿Resuelven o satisfacen las exigencias de los que observamos diariamente, las relaciones del capital y el trabajo? ¿Han hecho del *empleado doméstico* un ciudadano incorporado a los beneficios de la sociedad? ¿Han, siquiera, desalojado la idea de clases o mantienen esa desigualdad social de la época Hispánica y de los años mozos de la República?

Son estas preguntas las que es necesario contestar. Trataremos de hacerlo y si incurrimos en errores, sírvanos de disculpa la declaración formal de que nada perseguimos, ni en el orden político ni personal, ya que sólo nos guía el deseo de mantener iniciativas y contribuir a que la Legislación Social sea una cosa real, útil y eficaz.

DATOS DEL CENSO DE 1930 (Aún no se han publicado los del año 1940), indican que 96.000 personas (84.000 mujeres y 12.000 hombres), o sea que *el 2,2% de la población de Chile se dedica al servicio doméstico*.

Esto representa, por otra parte, que el servicio doméstico ocupe *el cuarto lugar* en las actividades económicas del País:

Agricultura y pesca.....	37,8%
Industrias	22,1%
Comercio.....	11%
Servicio Doméstico	7,2%
Minería	5,8%
Comunicaciones	4%

Este porcentaje es el más alto de América Latina y el quinto en el mundo. Inglaterra, con 11,4%, Australia con 9%; Nueva Zelanda, con 8,7% y Estados Unidos de Norte América con el 8,2%.

En el mismo censo de 1930 se publica el siguiente cuadro del número de empleados domésticos que sirven en las diversas actividades de la vida nacional:

	Hombres	Mujeres	Total
Comercio.....	1.803	19.151	20.954
Varios	1.695	15.919	17.614
Agricultura	2.498	13.811	16.309
Industria.....	954	9.938	10.897
Doméstico.....	3.545	6.649	10.194
Administración	722	7.450	8.172
Prof. Liberales	649	6.073	6.722
Comunicaciones	253	2.094	2.347
Defensa	80	1.281	1.361
Espectáculos.....	89	394	483
Navegación.....	45	319	364
	12.494	84.313	96.807

En el *Centro Médico Zonal del puerto de Valparaíso*, que atiende una población de 200.000 habitantes, hemos calculado la cantidad de 58.400 asegurados en la Ley 4054, con las proporciones que se indican:

76,9% Obreros	46.900	78% =
1,1% Empleados domésticos.....	700	
11,7% Obreras	6.800	22% =
10,3% Empleadas domésticas	6.000	
100 % Total	58.400	= 100%

Podemos, también, decir que las mujeres aseguradas tienen, entre ellas, la siguiente porporción:

**BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA**

6.800 Obreras en general	53,1%
6.000 Empleadas domésticas.....	46,9%

PROBLEMA MATERNO INFANTIL.—En la *Oficina del Niño* del Centro Médico Zonal de Valparaíso, hemos es-
crutado los siguientes datos estadísticos que correspon-
den a los años 1926-1932:

Profesión de las madres	Niños nacidos	De éstos, muertos
Industrias	5.708	518
Artesanas	562	61
Empleadas domésticas.....	425	121
Comercio.....	157	26
Transportes	148	21
Total	7.000	747

Podemos hacer las siguientes deducciones:

a) Que *la fecundidad de las empleadas domésticas es escasísima*, ya que el número de hijos de ellas representan el 6,08% del total de nacimientos; siendo que ellas constituyen el 47% del total de mujeres aseguradas.

b) Que la mortalidad infantil entre los 15 días de edad y los ocho meses (período que atendía la Caja, en esos años), es la siguiente, según la profesión de la madre:

Hijos de empleadas domésticas mueren el.....	26	%
» » obreras del comercio mueren el.....	16	%
» » obreras del transporte mueren el.....	14	%
» » artesanas (trab. a domicilio), mueren el.....	10,8	%
» » obreras de la industria mueren el.....	9	%

Si consideramos que la mortalidad media en los 7.000 niños fué de 10,7% y que en el país fué en esos años de 17% (aproximadamente, entre 15 días y 8 meses), resulta que *la mortalidad infantil en las empleadas domésticas es una cifra elevadísima*.

c) Revisadas las causas de esta grave tasa de mortalidad infantil, podemos constatar lo siguiente, en relación con la profesión de la madre:

Causas de muerte	Indus- tria	Domés- ticas	Arte- sanas	Comer- cio	Trans- portes
Trast. nutritivos	115	49	10	6	6
Ap. respiratorio	150	23	20	8	4
Deb. congénita.....	24	6	6	1	—
Tbc.	27	4	2	—	1
Lúes.....	62	6	7	1	2
Infecto-contagiosas.	32	8	5	3	2
Otras.	27	10	9	2	—
Desconocidas.....	81	15	2	5	6
 Totales.....	518	121	61	26	21

De este cuadro deducimos que son los trastornos nu-

tritivos los que producen casi el 50% de la mortalidad infantil en los hijos de empleadas domésticas.

PROBLEMA VENÉREO.—En las estadísticas acuciosas que se han implantado en la Lucha Antivenérea Coordinada de Valparaíso, hemos encontrado (7 de Junio de 1942) datos muy interesantes, que vamos a exponer, de la morbilidad venérea en relación con la profesión de los enfermos:

Diagnóstico	Empl. domést.	Arte- sanas	Indus- trias	Co- mercio	Cesan- tes
Sífilis menor de 3 años (contagiosa).....	75	34	17	19	8
Sífilis de más de 3 años (no contagiosa)	154	102	35	17	11
Hereditaria tardía	1	—	—	—	—
Totales	230	136	52	36	19
%	49	28	11	8	4

Resulta muy alta la morbilidad venérea comparada con los otros grupos de profesiones, aun cuando se quiera comparar con el número total de mujeres que trabajan, pues ya dijimos que las empleadas domésticas constituyen el 47% del total de mujeres inscritas en los registros de la Caja de Seguro.

Al hacer el cálculo de los hombres inscritos en la Caja, dijimos que eran 700 los empleados domésticos, incluyendo en esta cifra a los *mozos y garçones*. Estos representan algo así como el 1,5% de los asegurados del sexo masculino. Revisadas las fichas clínicas de la Lucha Antivenérea Coordinada, nos encontramos con lo siguiente:

	Mozos y garçones	Otros
Sífilis contagiosa de menos de 3 años	31	111
Sífilis no contagiosa de más de 3 años	35	294
Hereditaria tardía	1	1
Totales	67	406
%	14	86

Hacemos dos observaciones: en los 67 mozos y garçones hay 22 mozos o empleados domésticos propiamente tales, lo que da para ellos un 4,3% de Sífilis en un conjunto de hombres donde sólo constituyen el 1,5%.

PROBLEMA DE LA TUBERCULOSIS.—Solicitamos del Médico Jefe de la Consulta Broncopulmonar un escrutinio de 1.000 fichas clínicas. Este fué realizado el 10 de Junio de 1942, con el siguiente resultado para las mujeres:

	Empl. domést.	Indus- trias	Arte- sanas	Comer- cioso	Otros
Tuberculosis activas (contagiosas)	106	50	36	22	8
Tuberculosis inactivas (no contagiosa)	61	43	51	27	9
Totales	167	93	87	49	17
%	40,7	22,5	21	11,8	4

Observamos que el 50% de los casos de tuberculosis contagiosas se encuentran en las empleadas domésticas.

PROBLEMA DE LAS CARDIOPATÍAS.—Extractamos de una tesis-memoria, que se está escribiendo bajo la dirección del médico-jefe del Equipo de Cardiología del Centro Médico Zonal de Valparaíso, los siguientes datos:

Ind. Livianas	Artesanos	Empl. domésticas	Comercio
Calzado	2 Aplanchad.....	14 Emp. domésticas..	69 Ascensoristas . 5
Imprenta	4 Lavanderas ...	33 Cocineras.....	65 Comerc. 6
Sedas-tejidos ...	2 Bordadoras....	1 Niñeras	1 Empaquet. ... 7
Tabacos	2 Costureras	40 Cuidadoras.....	4 Suplem. 2
Metales	1 Modistas.....	8 Mayordomas.....	3 Telefon. 2
Fab. varias	9 Sastres	4 Bañeras.....	1
Ropa.....	42 Sombrereras....	1	
Ortop.....	1 Tejedoras	3	
	Manicuras	1	
	Peluqueras	2	
Total: 67 = 20%		Total: 107 = 32%	Total: 141 = 42%
			Total: 22 = 6%

Resulta un mayor número de cardiopatías a favor de las empleadas domésticas, el que sin embargo, está en relación con el número (47% de las mujeres) de esta clase de imponentes en la Ley 4054.

DATOS DE LA DEMOGRÁFÍA NACIONAL—Hemos estudiado el Anuario Demográfico de los años 1935 al 1938, en lo que se refiere a la mortalidad general y hemos obtenido los siguientes resultados:

La mortalidad general del País en las empleadas domésticas y en los grupos de edades que se indican:

Edad:	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
1935	98	276	133	82	66	109
1936	109	316	168	82	33	105
1937	93	135	144	96	61	84
1938	116	322	137	81	67	87
Total. . . .	416	1.049	582	341	227	385
%	14	35	19	11	8	13

La mortalidad general del País en las obreras, en las mismas condiciones de las empleadas domésticas, es la siguiente:

Edad:	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
1935	48	224	168	150	123	160
1936	63	235	203	173	100	188
1937	65	243	194	125	131	168
1938	203	574	388	229	156	253
Total	379	1.276	903	667	510	769
%	9	28	20	15	11	17

La mortalidad general femenina del País en estos mismos años y grupos de edades, es como sigue:

Edad:	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 y más
1935	1.807	4.577	3.731	3.131	3.046	10.962
1936	1.863	4.613	3.884	2.985	3.048	10.703
1937	1.804	4.691	3.921	3.095	2.911	10.157
1938	1.907	4.333	3.954	3.284	3.200	11.284
Totales	7.381	18.214	15.490	12.495	12.205	43.106
%	7	17	14	12	11	39

**BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA**

De la comparación de estos tres cuadros se obtiene como conclusión: que el 50% de las defunciones de empleadas domésticas sobrevienen en los primeros 29 años de vida; el de las obreras, a los 35 años (más o menos); y el de las mujeres en general activas e inactivas, en los 49 años. Es, entonces, *la longevidad de las empleadas domésticas la más corta de todas*.

Nos corresponde, entonces, dar contestación a las preguntas que nos hicieron:

Hace dieciocho años que está en vigencia nuestra legislación social y, sin embargo, nos encontramos con este grupo social de las empleadas domésticas en condiciones muy precarias de bienestar y desventajosamente colocadas en nuestro ambiente.

Se trata de mujeres de corta longevidad, inferior a las otras obreras y a la media del País; con una cifra de fecundidad mínima y con los más altos índices de morbilidad venérea, tuberculosa y de cardiopatías. Agregando a esto la enorme y desproporcionada tasa de mortalidad infantil de sus hijos.

Estos datos son los suficientemente elocuentes para demostrar que la legislación del trabajo vigente no ha sido eficaz para este grupo de trabajadoras, por cuanto atribuimos a las condiciones del trabajo mismo, el déficit bio-social que para ellas hemos encontrado.

Las 48 horas de trabajo semanal de las obreras en general, se transforman en un horario que se determinaría «según la naturaleza de la labor que las domésticas deban desarrollar, garantizándoles sólo nueve horas de reposo en cada veinticuatro». Es, pues, una jornada semanal de más de cien horas, tomando como efectivas una tarde a la semana y un día al mes libres.

La habitación higiénica que estatuye la ley para la empleada doméstica, con frecuencia no tiene esta característica, ya que siempre se les asigna la menos confortable e higiénica de la casa. El baño tibio y aun frío se proporciona a estas servidoras en contados casos. Aún, la alimentación no es en todos los hogares la misma de los patrones y, sobre todo, si nos referimos a la que contiene en mejor proporción los alimentos protectores (leche, frutas etc.).

La doméstica con hijos pequeños pierde y le es casi imposible encontrar nueva ocupación y es a la separación de su hijo a la que le atribuimos la alta cifra de mortalidad infantil. Son hijos criados por manos inexpertas y mercenarias, que sufren y mueren por los frecuentes trastornos alimenticios.

La escasa fecundidad de la empleada doméstica la encontramos explicada, porque ella sabe las angustias que ha de padecer con la llegada de un hijo. La situación que ocupa y que ha sido creada por la sociedad, no le garantizan condiciones normales para la maternidad. Así vemos que la más alta cifra de abortos registrados en el Hospital De-

formes corresponden a las domésticas, en un recuento hecho para los años 1926 al 1930, inclusives:

	Empl. domésticas	Artesa- nas	Indus- trias	Comer- cio	Otras
Abortos sépticos...	113	81	7	111	10
Otros abortos	571	445	50	38	28
Fallecidas.....	14	14	1	1	1
 Totales	 698	 540	 58	 50	 29
 %	 50,5	 39	 4	 3,5	 3

No deseamos analizar la vida sexual de las domésticas, por ser asunto delicado y tener muchas facetas para el análisis, pero anotaremos hechos que se derivan de este aspecto de la vida de relaciones de este grupo de la sociedad. Sin dar cifras, pero con conocimiento de los hechos, declaramos que a la mayor incidencia de abortos también corresponde un mayor número de hijos ilegítimos y de mujeres dedicadas al comercio sexual y que con anterioridad fueron domésticas.

Desgraciadamente, debemos, pues, reconocer que la legislación del trabajo y las medidas de política social tan sabiamente aplicadas para otros grupos de trabajadores, no han logrado obtener en las empleadas domésticas tan benéficos resultados.

Frente a estos hechos, deseamos proponer las medidas que deben tomarse para terminar con tan injusta situación.

Las precarias condiciones de vida de que disfrutan las empleadas domésticas, las hemos atribuído, hasta aquí, podríamos decir a causas patronales y de inadecuada legislación del trabajo. Pero, es preciso, también, reconocer que a estas dos causas debemos agregarle una tercera y muy importante y ésta es el déficit de cultura de muchas empleadas, en las que encontramos desde el analfabetismo hasta la superchería y la negación de los principios higiénicos.

Planteado así el problema, la solución se deriva claramente: mejoramiento de la cultura de la empleada doméstica; cambio de la conciencia patronal frente a las obligaciones de orden humano y convivencia con las domésticas y modificaciones fundamentales de la actual legislación del trabajo.

I.—Para lograr el primer aspecto, creemos que es indispensable y única la solución: Crear «*Escuelas de Servi-*

cio Doméstico». Pueden éstas iniciarse en Santiago y Valparaíso, ciudades en las que reside el 40% y 12,4% de esta clase de empleadas.

La Escuela será una institución que conjuntamente con elevar el standard de cultura general y eficiencia profesional, puede inculcar a sus discípulas hábitos de honestidad, corrección y responsabilidad.

La Escuela preparará empleadas especializadas en economía y dietética de adultos y lactantes, incluida la confección del menú y presupuestos; empleadas para el servicio de comedor, para el servicio de mano, para el cuidado de niños (niñeras); para el cuidado de enfermos crónicos e incurables e inválidos y para otras necesidades del hogar que la práctica nos vaya señalando.

La admisión en estas Escuelas exigirá V año de Escuela Primaria cursado; una edad de 15 a 35 años, estudio acucioso de los antecedentes sociales, incluidos certificados de buenos antecedentes de las autoridades policiales y examen de salud negativo en las enfermedades infecto-contagiosas.

Los cursos para graduarse durarán entre tres y seis meses.

II.—Las modificaciones al Código del Trabajo son:

a) Fijación de un horario de trabajo no mayor de 60 horas semanales. Este tiempo, que es el fijado por la Ley del Estado de Washington, se refiere a las horas que la empleada debe permanecer sujeta al llamado del empleador y cuando no tiene libertad para dedicarse a sus propios quehaceres. Sólo en casos de emergencia, calificados en el respectivo contrato de trabajo, podrá el patrón exigir mayor número de horas.

b) Debe modificarse la definición de empleado doméstico en aquellas partes que dice «son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y sólo para un patrón, etc.» Aceptamos esta definición para aquellos que se contraten con 60 horas semanales, pero creemos que es indispensable dar lugar a la existencia de empleadas domésticas por menos horas de trabajo, por ejemplo, 3, 4 y 5 al día, a fin de darles la oportunidad de que constituyan su propio hogar y puedan cuidar de sus hijos pequeños. Sería ésta la forma eficaz de resolver el grave problema de la maternidad y de la infancia en este grupo de la sociedad.

Podrán, pues, servir a uno o dos patrones con 6 horas al día. Por otra parte, este sistema, sin perjudicar al

asalariado, hará posible que patrones de recursos limitados puedan contar con esta clase de servidores del hogar.

c) Incluir en las disposiciones legales del salario mínimo a las empleadas domésticas. O bien, legislar en el sentido de garantizar mejores remuneraciones en relación con los años de servicios.

d) Conceder $\frac{1}{2}$ día y una noche a la semana y un día cada quincena. Además, dos semanas de vacaciones por cada once meses de trabajo. Estas vacaciones no se pueden acumular.

e) Exigir de los patrones un certificado de la Sanidad que garantice para la empleada doméstica un dormitorio separado, derecho a baño con agua caliente, cama confortable y luz adecuada.

f) Revisión por la Sanidad, a solicitud de la empleada, de la alimentación, con el objeto de que ésta sea la conveniente en calidad y cantidad.

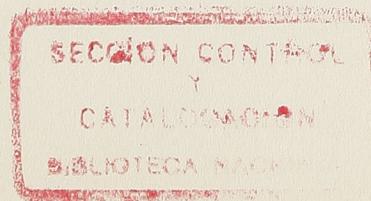
g) Derecho del patrón a exigir de la empleada un examen de salud por lo menos cada seis meses, en los Centros Médicos de la Caja de Seguro Obligatorio. Examen que deberá revelar, principalmente, la existencia de enfermedades infecto-contagiosas.

h) Lo estipulado en las letras d), e), f), regirá para las empleadas de jornada completa para un sólo patrón. Las que se contraten por horas, sólo tendrán derecho a las dos semanas de vacaciones por cada período de once meses de trabajo.

III.—Creemos que el elemento patronal mejorará sus relaciones con estas nuevas empleadas domésticas, cultas, honestas, eficientes y realmente protegidas por la legislación.

La incultura es la incubadora de los conflictos del trabajo, tan injustos y frecuentes, en que hoy se ve mezclado el elemento patronal.

Estamos seguros que las modificaciones substanciales que patrocinamos, darán nacimiento a una era de convivencia más humana y más justa.



BIBLIOTECA NACIONAL
SECCION CHILENA

