

# Mujer y trabajo: servicio doméstico, la ocupación que emplea más mujeres en Chile

## ComunidadMujer

Nace en 2002 como una corporación privada sin fines de lucro que, desde la sociedad civil, da tribuna a la discusión sobre la situación y las problemáticas que enfrentan mujeres de todos los niveles socioeconómicos y corrientes de pensamiento. Se constituye, desde entonces, como una organización independiente y transversal, que busca impulsar políticas para lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público, mediante su inserción plena en los mundos laboral y político.

ComunidadMujer realiza un monitoreo constante de la realidad laboral, focalizándose en las barreras que le impiden a las mujeres acceder al mundo del trabajo formal, en condiciones de igualdad y en armonía con su vida personal y familiar. De ese modo, ComunidadMujer desarrolla y actualiza, día a día, un diagnóstico que comparte en foros, debates, congresos e instancias consultivas de alto nivel, como lo han sido las comisiones de expertos convocadas por el Poder Ejecutivo: Reforma Previsional (2006), Trabajo y Equidad (2007) y Mujer, Trabajo y Maternidad (2010).

ComunidadMujer está dirigida por un directorio, elegido por una asamblea de 53 consejeras, instancia integrada por mujeres líderes provenientes del mundo de la academia, la política, la cultura, la empresa, las artes y los medios de comunicación. Asimismo, la corporación está conformada por un equipo de profesionales de excelencia a cargo de llevar adelante la misión a través de las diferentes áreas de desarrollo.

## Serie ComunidadMujer

La Serie ComunidadMujer está constituida por publicaciones a través de las cuales la corporación difunde diagnósticos y opinión, buscando incidir en la toma de decisiones y en el diseño de políticas que permitan lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público. En particular, y durante este año, el énfasis de la Serie ComunidadMujer está en promover análisis concernientes al mercado laboral femenino, en un escenario en el cual importantísimos proyectos de ley y reformas están siendo analizados. Es así que, entre marzo y diciembre, la Serie ComunidadMujer de manera mensual analiza un tema de relevancia para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos fomentar un debate necesario y contingente.

## Directoras responsables

Directora Ejecutiva: Alejandra **Sepúlveda**  
 Directora de Estudios: Andrea **Bentancor**  
 Coordinadora: Claudia **Yachan**


En esta edición de la Serie ComunidadMujer analizamos la situación de las trabajadoras y los trabajadores de casa particular. Ello a la luz de variadas estadísticas y estudios. Evaluamos la incidencia del trabajo doméstico remunerado –básicamente realizado por mujeres– en la resolución de parte de los problemas de conciliación trabajo y familia de un segmento de la población.

Consideramos, además, los cambios al marco normativo que deberían realizarse en los próximos meses. Éste se encuentra en estos momentos en análisis. Por una parte, por la reciente firma del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y, por otra, por la articulación y fortalecimiento de sindicatos de trabajadoras de casa particular en el país, que han logrado visibilizar e intensificar sus demandas.

Cuando el trabajo doméstico y de cuidado lo realizan personas que no son miembros del hogar, suelen generarse lazos de proximidad y cercanía, por lo que estas relaciones laborales son más complejas en comparación con las que generalmente se dan en el mercado de trabajo.

Las condiciones laborales de las cuidadoras y las trabajadoras de servicio doméstico –formalidad y salario, por ejemplo– se mantienen aún por debajo de otras actividades. Ello respondería a que el cuidado se visualiza como una actividad no calificada, como algo que se da “naturalmente” entre las mujeres.

La proporción de trabajadoras domésticas alcanza el 12%. No obstante ese alto porcentaje, el discurso de la conciliación trabajo y familia, presente en variados ámbitos públicos y privados, no alcanza a este grupo de trabajadoras. También ellas deben ser abarcadas por los avances que en esta materia se van realizando en el país. Un paso en este sentido es, a nuestro juicio, la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el envío de un proyecto de ley que realice los cambios normativos necesarios para avanzar hacia la equiparación de estas trabajadoras.

Además, en esta edición, el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda Ferrán, explica que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social está orientado a resaltar la importancia y el valor que en el mundo del trabajo tienen los trabajadores mujeres u hombres de casa particular. Por su parte, Ana María Muñoz, Consejera Nacional de la Central de Trabajadores (CUT), analiza la situación actual de las trabajadoras de casa particular, destacando que uno de los mayores problemas a solucionar refiere a jornadas de trabajo y descansos. Finalmente, Irma Arriagada y Rosalba Todaro realizan una reseña de su libro “*Construyendo Redes: Mujeres Latinoamericanas en las Cadenas Globales del Cuidado*”. El texto trata del papel de la inmigración femenina peruana en la reorganización social de los cuidados en Chile y sobre los actores claves involucrados en la articulación en las cadenas globales de cuidados. 



## Introducción

El trabajo doméstico y de cuidado engloba una multiplicidad de actividades que en algunos hogares no sólo son realizadas por miembros de la familia. Las trabajadoras de casa particular posibilitan, así, que una proporción significativa de hogares pueda resolver parte de sus problemas de conciliación trabajo y familia –básicamente quinto quintil–.

En estos momentos, el marco normativo que rige esta actividad remunerada se encuentra en discusión en Chile. Por una parte, por la reciente firma por parte del gobierno del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y, por otra, por la articulación y fortalecimiento de los sindicatos de trabajadoras de casa particular lo que ha logrado visibilizar e intensificar sus demandas.

Cuando el trabajo doméstico y de cuidado lo realizan personas que no son miembros del hogar, suelen generarse lazos de proximidad y cercanía. Ello hace que estas relaciones laborales sean más complejas que las que generalmente se dan en el mercado de trabajo.

Las condiciones laborales de las cuidadoras y las trabajadoras de servicio doméstico –formalidad y salario, por ejemplo– se mantienen aún por debajo de otras actividades. Ello respondería a que el cuidado se visualiza como una actividad no calificada, como algo que se da “naturalmente” entre a las mujeres.

De acuerdo con María Elena Valenzuela y Claudia Mora (2009), editoras del libro “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente”, el trabajo doméstico, especialmente en Latinoamérica, es la puerta de entrada al mercado de trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y mayores niveles de exclusión. Diversos fenómenos determinan las precarias condiciones laborales: están aisladas, tienen poca capacidad de organización, sus demandas tienden a invisibilizarse y sus competencias y habilidades a subvalorarse.

Asimismo, para esta ocupación se tolera un mayor grado de informalidad y extensión de las jornadas laborales. Sin embargo, para las autoras, este escenario estaría cambiando, toda vez que “se vislumbra un mayor reconocimiento social, una revalorización de su aporte a las estrategias de conciliación y una nueva preocupación de las organizaciones sindicales por los derechos laborales de estas trabajadoras”.

En la región la proporción de trabajadoras domésticas del total de ocupadas mujeres va de 10% a 15%, mientras que en Chile se alcanza el 12%. No obstante ese alto porcentaje, el discurso de la conciliación trabajo y familia, presente en variados ámbitos públicos y privados, no refiere a este grupo de trabajadoras. Recién en 2011 lograron visibilizar su demanda por tener la misma jornada laboral que los demás trabajadores y trabajadoras.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social chileno mantiene su compromiso de enviar al Congreso un proyecto de ley que buscará adecuar la normativa laboral que rige al servicio doméstico a un nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En efecto, en junio de 2011, por primera vez en la historia, OIT generó normas laborales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadores y trabajadoras domésticas en el mundo. Éstas constituyen el Convenio 189 y la Recomendación 201.

El primero es un tratado vinculante para los estados miembros que lo ratifiquen, mientras que la recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el convenio puede llevarse a la práctica. Se establece que los trabajadores y trabajadoras de casa particular podrán tener los mismos derechos básicos que todos los demás trabajadores. Ello incluye los relativos a la jornada de trabajo, el descanso semanal (al menos 24 horas consecutivas), el límite a los pagos en especie, la información sobre los términos y las condiciones de empleo. Y, por último, el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que se encuentra la libertad sindical y la negociación colectiva.

En septiembre, la ministra del ramo, Evelyn Matthei, anunció que pretende ajustar las jornadas máximas, para que las trabajadoras de casa particular no tengan una jornada laboral de hasta 72 horas semanales, teniendo en cuenta que para el resto de los trabajadores el límite es de 45 horas semanales.<sup>1</sup> Sin embargo, aún no está definido si esta iniciativa legal que se enviará

**Cuando el trabajo doméstico y de cuidado lo realizan personas que no son miembros del hogar, suelen generar lazos de proximidad y cercanía. Ello hace que estas relaciones laborales sean más complejas que las que generalmente se dan en el mercado de trabajo.**

**1** “El gobierno busca reducir jornada de trabajadoras de casa particular”. *El Mercurio*, jueves 22 de septiembre de 2011.

al Congreso equiparará la jornada laboral de estas trabajadoras al resto de los asalariados, o si propondrá una gradualidad para dicho ajuste.

Sea cual fuese la estrategia escogida, se trata de un paso necesario pues, como enfatizan Valenzuela y Mora (2009), trabajo doméstico, desigualdad social y de género y pobreza están fuertemente altamente relacionados. Por otra parte, en los últimos años, a partir de la firma del Convenio 156 y de la acción de las sociedad civil y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), se ha instalado la necesidad de favorecer la conciliación trabajo y familia para trabajadores y trabajadoras. También ellas deben ser alcanzadas por este discurso y por las acciones conducentes a concretar mejoras en materia de conciliación. Un paso en este sentido es, a nuestro juicio, la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el envío de un proyecto de ley que realice los cambios normativos necesarios para avanzar hacia la equiparación de estas trabajadoras.

### Trabajo doméstico: no remunerado y remunerado

En Chile el trabajo doméstico no remunerado está predominantemente a cargo de mujeres, independientemente de si ellas participan o no del mercado laboral en forma activa. En sentido inverso, los hombres tienen una bajísima participación en éste, incluso si ellos no están empleados. Los datos de la Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago (EUT), realizada en 2007 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile,<sup>2</sup> grafican lo anterior:

	Sexo				Total	
	Mujeres		Hombres			
Condición de actividad económica	% Part.	Prom. hrs. diarias TDNR	% Part.	Prom. hrs. diarias TDNR	% Part.	Prom. hrs. diarias TDNR
Ocupados/as	75,0	4,0	41,2	2,8	54,5	3,4
No Ocupados/as	87,5	5,4	51,8	2,9	76,1	4,9
<b>Total</b>	<b>82,1</b>	<b>4,8</b>	<b>44,2</b>	<b>2,8</b>	<b>63,8</b>	<b>4,2</b>

**Tabla 1**

Tasa de participación y promedio de horas diarias dedicadas a TDNR. Sólo Gran Santiago

**Fuente:** INE, Encuesta de Uso del Tiempo, 2007. Elaboración propia. Incluye tareas domésticas en el hogar y labores de cuidado

Como lo indica la tabla precedente, tan sólo un 41% de los hombres que están ocupados en Gran Santiago participan del Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR), destinando a esta actividad un promedio de 2,8 horas diarias. Por contraste, un 75% de las mujeres ocupadas participa en TDNR, destinándole un promedio de 4 horas diarias. En el caso de las personas no ocupadas la participación en TDNR es mayor, pero el aumento prácticamente no permite acortar la brecha de participación entre hombres y mujeres: un 52% de los hombres no ocupados realiza TDNR, mientras un 88% de las mujeres lo realiza. En cuanto al promedio de horas diarias destinadas a TDNR, la brecha entre hombres y mujeres no ocupados/as es aún mayor: 2,9 horas en el caso de los hombres y 5,4 horas diarias en promedio son destinadas por las mujeres a TDNR.

La Encuesta Voz de Mujer Bicentenario (EVM) refleja que la mayor parte del tiempo son las mujeres quienes se hacen cargo de tareas vinculadas a sus hijos e hijas, un patrón más intenso entre las inactivas. Entre las actividades vinculadas con el cuidado de los hijos que abarca la encuesta surge que: el 86% de las mujeres activas y el 92% de las inactivas con mayor frecuencia llevan a sus hijos al médico. El 77% de las activas y el 94% de las inactivas la mayoría de las veces los cuidan cuando se enferman; el 75% de las activas y 85% de las inactivas con mayor frecuencia hacen las tareas con ellos; el 76% de las activas y 85% de las inactivas la mayoría de las veces asiste a las reuniones del colegio.

**2** El Proyecto EUT es un proyecto que tuvo una primera fase que se desarrolló durante el bienio 2007-2008. Así, se estudió la factibilidad de realizar una EUT en Chile, a nivel nacional y con representatividad urbana y rural. Luego, durante 2007, se levantó una encuesta exploratoria en el Gran Santiago. El INE analizó e informó los resultados de esta encuesta exploratoria. Para el bienio 2008-2009 estaba previsto levantar una EUT a nivel nacional. Sin embargo, ello no ha ocurrido aún.

**Tabla 2**

¿Quién realiza las siguientes actividades la mayoría de las veces? Entrevistadas, nivel nacional

Actividades	% Entrevistada
Lo lleva (ba) al médico, dentista, psicopedagogo, etc.	88,2
Lo cuida (ba) cuando se enferma (ba)	85,4
Hace (cía) las tareas con él o ella	76,2
Va (iba) a las reuniones de colegio, jardín infantil o sala cuna	80,1
Juega (ba) con él o ella	68,2
Lo lleva (ba) o lo trae (ía) del colegio, jardín infantil o sala cuna	66,4

**Fuente:** Encuesta Voz de Mujer Bicentenario

La EVM también muestra que la mayoría de las veces quien realiza las tareas domésticas es la entrevistada. En tanto, la participación del cónyuge o pareja aparece en la minoría de los casos. Cuando la entrevistada cuenta con apoyo, éste proviene de otra mujer, su madre o una empleada doméstica, por ejemplo.

**Tabla 3**

¿Quién realiza las siguientes actividades la mayoría de las veces? Entrevistadas, nivel nacional

	Usted	Conyugue o pareja	Ambos	Empleada doméstica	Mamá de la Mujer	Otra persona
Lavar la ropa y planchar	74%	1%	2%	3%	13%	6%
Hacer el aseo de la casa	70%	2%	3%	3%	12%	10%
Preparar la comida	71%	1%	2%	3%	15%	8%

**Fuente:** Encuesta Voz de Mujer Bicentenario

En particular, cabe advertir que, como se desprende de la tabla 4, la participación del servicio doméstico en las TDNR aparece en hogares del cuarto quintil, consolidándose en el quinto quintil con el 8% de las respuestas. Vale decir, otras tareas del hogar, como el aseo de la casa y la preparación de la comida, muestran patrones similares.

**Tabla 4**

¿Quién se encarga de “lavar la ropa y planchar” la mayoría de las veces? Entrevistadas, nivel nacional, según quintiles de ingreso

	Usted	Conyugue	Ambos	Empleada doméstica	Mamá de la Mujer	Otra persona
<b>Promedio</b>	74%	1%	2%	3%	13%	6%
I	79%	0%	0%	0%	11%	9%
II	85%	1%	1%	0%	11%	3%
III	74%	1%	3%	0%	15%	7%
IV	68%	1%	2%	4%	16%	8%
V	67%	2%	3%	8%	13%	8%

**Fuente:** Encuesta Voz de Mujer Bicentenario

El Informe de Desarrollo Humano en Chile del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2010 titulado “Género, los desafíos de la Igualdad” presenta el “Índice de responsabilidades en el hogar, personas casadas y convivientes”. Este índice tiene un rango de 0 a 7, donde 0 implica menores responsabilidades en el hogar y 7 implica mayor cantidad de éstas. Los valores del índice también confirman que en Chile las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo principalmente labor de mujeres. Como se observa en la tabla siguiente, las mujeres ocupadas en el mercado laboral presentan un índice de responsabilidades en el hogar promedio de 4,9, mientras que los hombres en igual condición presentan un índice de 1,9. La situación no varía en caso de las personas no ocupadas en el mercado laboral: las mujeres presentan mayores responsabilidades en el hogar (valor de 5,6) que los hombres (valor de 2,3).

Rango de edad	Ocupados/as en el mercado laboral		No Ocupados/as en el mercado laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-24 años	5,4	1,3	5,1	2,0
25-40 años	4,6	2,0	5,5	2,5
41-60 años	5,1	1,8	5,8	2,4
61 y más años	4,3	1,5	5,5	2,2
<b>Total</b>	<b>4,9</b>	<b>1,9</b>	<b>5,6</b>	<b>2,3</b>

**Tabla 5**  
Índice de responsabilidades en el hogar, personas casadas y convivientes

**Fuente:** Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD, 2009

Tanto en los datos entregados por la EUT del INE como los aportados por la EVM o por el Índice de responsabilidades de PNUD, las mujeres ocupadas presentan una menor dedicación que las mujeres no ocupadas, en términos de tiempo, a las actividades domésticas y de cuidado del hogar. Ello se explica, en parte, por la delegación de estas actividades en otras mujeres, sean éstas del núcleo familiar –madre, hijas y hermanas, principalmente– o personas contratadas para estos fines: las trabajadoras domésticas de casa particular.

### Características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas

El empleo en servicio doméstico es una importante fuente de trabajo para las mujeres. El peso de este tipo de empleo sobre el total de empleos de las mujeres es aproximadamente 12%. La mayoría de estas trabajadoras se desempeña “puertas afuera”. Este tipo de modalidad representa más del 80% del total.<sup>3</sup>

Modalidad de empleo	2010
Puertas adentro	59,890
Puertas afuera	274,027
Otros servicios	3,520
Total personal de servicio doméstico	337,437
Total empleo	2,896,347
Trabajo doméstico sobre el total de empleo femenino (en %)	11,7
Puertas afuera sobre el total de trabajo doméstico (en %)	81,2

**Tabla 6**  
Número de Mujeres trabajadoras domésticas. Datos nacionales

**Fuente:** INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2010

Un 44% de las mujeres que trabajan en empleo doméstico pertenece a los dos quintiles de menores ingresos, mientras que un 7,1% de ellas pertenece al quintil de mayores ingresos, tal como se desprende de la tabla 5.

I	18,2
II	26,2
III	26,3
IV	22,2
V	7,1
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Tabla 7**  
Distribución de las Trabajadoras Domésticas según su quintil de ingreso. Datos nacionales

**Fuente:** CASEN, 2009

Casi el 60% de las mujeres que realiza trabajo doméstico no remunerado no tiene contrato de trabajo, según datos de la NENE 2010 (en el caso del conjunto de trabajadoras de la economía ese porcentaje es 22%).

### **La demanda por trabajadoras domésticas**

Diversos factores podrían hacer aumentar la demanda por trabajadoras domésticas. Dentro de éstos se encuentra el ingreso de mujeres de clase alta y media alta al trabajo remunerado, cambios en la estructura familiar y necesidad de tiempo libre y status.

El ingreso de las mujeres de clase alta y media al mercado laboral genera una (mayor) demanda por el servicio brindado por las trabajadoras domésticas (Kuznesof, 1993, citado en Valenzuela y Mora, 2009). Cabe destacar que en este caso la participación tanto en los cuidados de integrantes del hogar como las tareas vinculadas al trabajo doméstico siguen siendo tema de mujeres.

Los cambios en la estructura familiar también pueden determinar una mayor demanda por trabajo doméstico remunerado. Las familias extendidas cohabitaban en un mismo espacio; se trata de varias generaciones y de un mayor número de personas. Sin embargo, en las últimas décadas el tamaño de las familias se ha reducido, por lo que menos personas están disponibles para compartir las labores domésticas y de cuidado (Anderson, 2000, citado en Valenzuela y Mora, 2009). De la misma manera, el envejecimiento de la población provoca una mayor necesidad de cuidados para las personas de la tercera edad (Rodgers, 2009). Este tema no es ajeno a Chile; por el contrario, para el año 2050 casi 30% de la población será mayor de 60 años.

Finalmente, entre los factores que podrían determinar incrementos en la demanda por trabajo doméstico se encuentra la demanda de las empleadoras por tiempo de ocio y esparcimiento. En efecto, en algunos casos las trabajadoras de casa particular son contratadas para que la empleadora goce de tiempo libre y se pueda dedicar sólo a la crianza de sus hijos e hijas o a cualquier otra actividad. El contar con trabajadoras domésticas puede ser, además, un símbolo de status (Anderson, 2001, citado en Valenzuela y Mora, 2009).

Con todo, también hay factores que podrían hacer disminuir la demanda por trabajadoras domésticas. En momentos de crisis económica las mujeres empleadoras de trabajadoras domésticas pueden recurrir a redes informales y no remuneradas de cuidado. De manera similar, pueden asumir ellas mismas el trabajo doméstico de su hogar.

Adicionalmente, es probable que algunas personas consideren la contratación de trabajadoras domésticas como “no políticamente correcto”, “poco moderno” o como una invasión a su privacidad (Glantz, 2005, citado en Rodgers, 2009). Asimismo, el aumento en el uso de la tecnología y de los servicios, tales como comidas preparadas y congeladas, restaurantes, lavanderías, guarderías (Rodgers, 2009) facilitan las labores domésticas y de cuidado, pudiendo determinar una contracción en la demanda por trabajadoras domésticas.

Resulta interesante mencionar que hace casi 100 años (octubre de 1912) Thomas Alva Edison predijo en una entrevista que la mujer del futuro dedicaría menos atención al hogar por contar con electrodomésticos. Éstos y otros fenómenos revolucionarían, según el inventor, el mundo. “Una buena proporción de la energía de las mujeres será conservada para utilizarse en más amplios y constructivos campos”. Greenwood *et al*, quienes citan a Edison, modelan el impacto de los cambios tecnológicos sobre la participación laboral femenina en el último siglo en Estados Unidos, encontrando un impacto positivo.

### **Características del marco normativo**

Las trabajadoras de casa particular deben firmar un contrato de trabajo que sirva para resguardar los derechos y deberes de ambas partes. Así, se acogen al régimen de previsión general.

Tienen los mismos derechos en materia de vacaciones que el resto de las y los trabajadores. Están acogidas por el Sistema de Protección de la Maternidad. En caso de enfermedad de la trabajadora doméstica, el o la empleadora debe conservarle su puesto sin derecho a remuneración por un plazo que depende del tiempo que lleve trabajando. Ocho días si ha trabajado menos de seis meses, quince días si ha trabajado entre seis y doce meses, y hasta treinta

**Diversos factores podrían hacer aumentar la demanda por trabajadoras domésticas. Dentro de éstos se encuentra el ingreso de mujeres de clase alta y media alta al trabajo remunerado, cambios en la estructura familiar y necesidad de tiempo libre y status.**

días si ha trabajado doce meses o más. El empleador está obligado a dar aviso a Fonasa o a la Isapre de la trabajadora y a tramitar la licencia médica correspondiente.

Además, tienen la misma remuneración mínima equivalente (salario mínimo nacional). Cabe señalar que esto último es así sólo desde el 1 de marzo de 2011. La ley 20.279 del 1 de julio de 2008 dispuso que el ingreso mínimo de los trabajadores de casa particular equivaliese al 75% del salario mínimo, y dispuso también una progresión gradual hacia el 100% de éste. Así, el 1 de marzo de 2009 fue 83%, y desde el 1 de marzo de 2010 a la misma fecha de 2011 alcanzó al 92% de éste.

No obstante lo anterior, la jornada de trabajo es uno de los ítems que mayor polémica genera. En efecto, para las trabajadoras puertas afuera la jornada laboral no puede exceder las doce horas diarias, considerándose en ella una hora de descanso (o sea, once horas de trabajo efectivo). Ello dista de las condiciones que en esta materia se les impone a los trabajadores y trabajadoras de Chile, quienes deben trabajar 45 horas semanales (con excepción de los regímenes de jornadas especiales). Para las trabajadoras puertas adentro no hay horarios definidos, pero debe haber un descanso mínimo de doce horas fraccionados de la siguiente manera: nueve horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente y tres horas en medio de la jornada, incluyéndose en ellas los tiempos para comidas.

Los descansos semanales se reglan de la siguiente manera: trabajadoras de casa particular “puertas afuera” tienen derecho a descanso los días domingos y los que la ley declare festivos. Mientras tanto, las trabajadoras de casa particular “puertas adentro” tienen derecho a un descanso semanal consistente en un día libre a la semana que puede fraccionarse, a petición del trabajador, en dos medios días y que puede ser cualquier día de la semana, incluido el domingo. Asimismo, tienen descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, el empleador y el trabajador pueden pactar por escrito y con anterioridad al festivo que el descanso se efectuará en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los 90 días siguientes al día festivo.

Cabe señalar que otra diferencia respecto del resto de los trabajadores es que su sistema de indemnización es diferente.<sup>4</sup> La empleadora, o el empleador, debe pagar mensualmente el 4,11% del sueldo en una AFP en calidad de “indemnización a todo evento”. Ese fondo constituye la indemnización. El monto de ésta corresponderá a los aportes hechos en el período de trabajo más la rentabilidad que se haya obtenido. Este monto corre por cuenta del empleador, es aparte de la remuneración del empleado y de su cotización previsional. ☺



Gentileza ACHS

**4** Aunque en este caso algunos proyectos de reforma laboral, como el liderado por Andrea Repetto, sugieren sustituir el régimen general que actualmente rige para todos los trabajadores por el sistema de indemnización a todo evento de las trabajadoras de casa particular.



B. Baranda

### **Bruno Baranda Ferrán**

Subsecretario del Trabajo, Gobierno de Chile

## **Restableciendo los equilibrios del trabajo en los hogares de Chile**

El aporte de las trabajadoras y trabajadores que cumplen tareas que la Ley define como “trabajos de casa particular” no tiene únicamente un carácter laboral o, al menos, no tiene ese único sentido o propósito. Se trata de un tipo de labor especialísima –posiblemente incomparable con cualquier otra–, en virtud de la cual una persona se incorpora en la vida personal y familiar de los hogares chilenos, donde dichos servicios se prestan, muchas veces, a través de larguísimos años, creándose una relación que, en una parte importante de los casos, significa tanto para el trabajador o la trabajadora y la familia asistida un esfuerzo adicional para balancear esta particular relación –de convivencia diaria en el hogar–, con lo que a nuestro juicio es o debiera ser: una relación de naturaleza eminentemente laboral, con todas y cada una de sus características y cualidades.

Sin embargo, reivindicando la nobleza y dignidad de quienes trabajan en este sector de nuestra economía y hogares, quisiera resaltar principalmente en esta ocasión algunas reflexiones más allá de lo contractual y puramente laboral.

Es un trabajo hermosísimo por el cual una persona, en principio ajena a una familia, participa activamente en la intimidad familiar. Así llega a formar parte importante de ella, coadyuvando en la formación y cuidado de los hijos; suministrando o supliendo en cierta forma, con su dedicación y esfuerzo, las obligaciones de los padres. Una enorme cantidad de chilenas y chilenos pueden dar fe de cuánto debemos cada uno de nosotros a estas personas que han servido a nuestras familias durante periodos importantes de la formación del hogar.

Desde que el trabajador o trabajadora de casa particular –una designación que no denota ni hace debido honor a la importancia enorme de estos servicios– atiende las necesidades de asistencia en los hogares; el cuidado de las personas –las más veces niños y adultos mayores–; las tareas de aseo, cocina o jardinería; o las de conductor o chofer de casa particular, sin excepción, *asumen responsabilidades que dicen relación con lo máspreciado de cada uno de nosotros: nuestra vida familiar y el buen desarrollo cotidiano de nuestros hogares.*

De una u otra forma les confiamos a estos trabajadores y trabajadoras el cuidado y atención de nuestra intimidad, de nuestros hijos y seres queridos. A la vez, bajo su cuidado y seguridad quedan nuestros hogares, los bienes y la casa en donde vivimos. Así, puede decirse que estos trabajadores tienen obligaciones y tareas “tangibles” y materiales. Pero aún por sobre esas obligaciones, tienen también una gran responsabilidad en una dimensión inmaterial e “intangible”, respecto de la cual se hace difícil o imposible estimar un valor material o precio.

No cabe duda de que, por ello, la mayoría de las relaciones laborales en este sector se dan en un entorno de respeto, dignidad y reconocimiento. Se valoran tanto la “dimensión” material y tangible de las obligaciones como las intangibles e inmateriales, ciertamente mucho más trascendentes.

En este contexto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha estado preocupado de resaltar la importancia que en el mundo del trabajo tienen los trabajadores, mujeres u hombres de casa particular y de difundir sus derechos y obligaciones laborales de suerte tal que, con total conciencia, todos procuremos aumentar los estándares de respeto y cumplimiento de los mismos. Enfatizamos la importancia y el aporte del trabajo doméstico para muchas familias –acentuando la participación de todos ellos, en la mayoría de los casos, como aporte a la constitución y unidad de la misma– y para la economía del país, desde el momento que esta clase de labores es fuente laboral para más de 320 mil personas y, por otra parte, permiten y hacen posible que otras personas puedan salir de sus casas a trabajar. Este positivo impacto en diferentes dimensiones hace que se constituya de modo indirecto pero decisivo en un elemento central de la movilidad laboral y, principalmente, en lo que se refiere a un mayor acceso y participación de la mujer moderna en el trabajo.

Según datos de la última encuesta CASEN –que esperamos actualizar este año y, en adelante, anualmente según ha definido nuestro gobierno– más de 321 mil personas son quienes en forma continua prestan servicios en labores que se califican como Trabajos de Casa Particular. De este gran número de personas, un 97,3% son mujeres (10,6% de la Fuerza de Trabajo Femenina) y sólo un 2,7% son hombres (0,2% de la Fuerza de Trabajo Masculina). Los cambios sociales y de hábito que han adoptado las familias en Chile en los últimos treinta años, han concluido que hoy sobre el 83% de estas personas trabajarían bajo la modalidad “puertas afuera” –un 30% lo hacía en el año 1982– y sólo un 17% serían trabajadoras/res “puertas adentro”, siendo que al año 1982 la cifra era cercana un 70%.

Estos datos y cifras son relevantes para una sociedad que se ha puesto como meta salir del subdesarrollo y para que el desarrollo se transforme en progreso del país y de todos sus ciudadanos.

Para ello, el gobierno está comprometido con el fortalecimiento del Trabajo de Casa Particular. La autoridad ha estado destacando el ejemplo de las buenas relaciones de trabajo existentes, difundiendo las buenas prácticas laborales, promoviendo el trabajo digno y de calidad en donde aún no se haya logrado alcanzar



niveles aceptables, aumentando la capacitación. De la mano de todo ello, se ha fortalecido la fiscalización y aumentado las sanciones por infracciones, haciéndolas más eficaces y funcionales al objetivo último, cual es obtener los mayores niveles de respeto a los derechos laborales y un mejor cumplimiento de las obligaciones. Finalmente, en la última Asamblea Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el gobierno adoptó y votó favorablemente el Convenio 189 y la Recomendación 201, sobre “Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”. Este tratado internacional nos fija e impone una meta como país: definir e implementar políticas públicas estableciendo un piso mínimo de calidad en las relaciones laborales; ir adaptando nuestra legislación –en lo que corresponda y esté en disonancia– a estas normas mínimas y avanzar decididamente hacia la igualdad de derechos y obligaciones con las reglas laborales generales, con adecuación a la realidad de nuestro país. Para ello, debemos considerar las particularidades de este tipo de trabajo y tener presente las necesidades concretas, de suerte que estos “trabajos” puedan seguir desarrollándose como generadores de empleos –cada vez de mejor calidad–, que continúen prestando un servicio y permitan que muchas personas, a su vez, mantengan también sus trabajos fuera del hogar y que otras tantas puedan salir a buscar uno.



**Ana María Muñoz**

Consejera Nacional, Central Unitaria de Trabajadores - CUT

### **El año que se inicia, el Convenio 189 de la OIT y los pendientes con las trabajadoras de casa particular**

La aprobación del Convenio 189 y la Recomendación 201, de la OIT, que el gobierno de Chile apoyó con su voto en la 100° Asamblea de la OIT en Ginebra, en junio del 2011, nos imponen varios compromisos, algunas obligaciones y el desafío de ratificar dicho convenio que trata sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

En Chile según cifras oficiales hay 300.000 trabajadoras de casa particular; las organizaciones del sector estiman que hay un sub-registro debido a la informalidad y características del trabajo y que podrían llegar fácilmente al medio millón de mujeres.

El trabajo doméstico es uno de los que presenta más déficit de trabajo decente, caracterizado por las malas condiciones de trabajo, las largas jornadas, la multitareas y los múltiples empleadores (en un hogar, de hecho son todos los integrantes la parte empleadora), la falta de regulación y de fiscalización. A todos esos aspectos hay que sumarle la falta de reconocimiento social de esta labor, que si bien se exalta en determinadas coyunturas en la práctica es vista en forma peyorativa.

Según la jurista María Ester Feres, nuestra legislación contempla algunos avances importantes, tales como: la igualación del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) al monto prescrito para la generalidad de las y los trabajadores (Ley 20.281, incremento gradual del IMM y la igualación para el 01.06.2011); y la extensión de la cobertura de las normas de protección a la maternidad, incluido el fuero maternal. Esto no hubiese ocurrido sin la demanda constante y persistente de las organizaciones de trabajadoras de casa particular.

A pesar de los avances legislativos, esto aún es insuficiente y discriminatorio tanto en la igualdad de trato, como con el objetivo de empleos de calidad y el trabajo decente, es urgente que como sociedad asumamos los pendientes con este segmento de trabajadoras tan injustamente postergados.

Uno de los problemas mayores a solucionar es la igualdad ante la ley, de las trabajadoras domésticas y los trabajadores en general, sobre las jornadas de trabajo y descansos. En Chile frente a una jornada 45 horas semanales para el común de los trabajadores parece insostenible que las trabajadoras de casa particular, puertas afuera, tengan una jornada de 12 horas, que no está controlada y que no considera las horas extraordinarias.

En la práctica esto significa que trabajan seis días a la semana, en una jornada semanal de 70 horas.

En tanto las trabajadoras que realizan su trabajo puertas adentro, es decir viven en la casa del empleador, no tienen una jornada acotada, no se contemplan las horas extraordinarias y en la mayoría de los casos sus contratos de trabajo no especifiquen cuales serán las tareas a desempeñar, sus tiempos de descanso y sus permisos.

La legislación no contempla la conciliación entre familia y trabajo, esta debiera tender a lograr equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Tenemos la responsabilidad y el compromiso ético de lograr que sus preocupaciones y derechos sean considerados y se tengan en cuenta a la hora de establecer los marcos y los esfuerzos encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Las trabajadoras de casa particular ayudan a que otras mujeres puedan salir a trabajar y a incrementar los ingresos familiares, aportan a que la fuerza laboral femenina se acreciente en nuestro país y ,en consecuencia, debieran tener los mismos derechos. ☺



A. M. Muñoz



I. Arriagada



R. Todaro

## Reseña del libro “Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile”

Irma Arriagada y Rosalba Todaro<sup>5</sup>

Este libro da cuenta del trabajo realizado en Chile como parte del Proyecto de ONU-Mujeres “*Construyendo Redes: Mujeres Latinoamericanas en las Cadenas Globales del Cuidado*” que abarca países de destino (Chile, España, Argentina y Costa Rica) y países de origen (Bolivia, Ecuador, Perú, Nicaragua, Paraguay). En Chile, el proyecto fue ejecutado por el Centro de Estudios de la Mujer-CEM.

El texto trata del papel de la inmigración femenina peruana en la reorganización social de los cuidados en Chile y sobre los actores claves involucrados en la articulación en las cadenas globales de cuidados.

Se sostiene que las cadenas globales de cuidados surgen de la confluencia de dos crisis. Una de ellas es la crisis de cuidados en los países de destino de la migración, donde se comprueba un desbalance entre la demanda de cuidados y la capacidad y recursos que se ofrecen para cuidar. El otro factor es la crisis de reproducción social en los países de origen, de los cuales emigran mujeres en busca de sustento para sus familias realizando en una proporción mayoritaria tareas de cuidado remuneradas en el país de destino. A la vez, se ven obligadas a delegar tareas de cuidado de su propia familia en otras personas no remuneradas de su entorno, mayoritariamente mujeres.

A pesar de que todas las personas tienen experiencias relativas al cuidado, como receptores y proveedores, la definición y los límites del concepto no son evidentes. Separar trabajo doméstico y trabajo de cuidado es complejo del mismo modo que lo es distinguir qué es trabajo y qué es una actividad que muestra y hace concreta la relación entre personas sin que se pueda identificar claramente como trabajo. En el primer capítulo, se exploran algunas dimensiones del cuidado, a la vez que otros conceptos clave tales como la globalización, la migración, y los relativos a la conformación de las cadenas globales de cuidado.

Las sociedades se dan una organización para encarar los cuidados, la que tiene una trayectoria producto de su historia social y política que no es lineal. Por ello, el segundo capítulo está dedicado a analizar los cambios en el contexto sociopolítico chileno analizando tres períodos: desde mediados de la década de 1920 hasta la ruptura democrática en 1973, el período de la dictadura militar, y la transición democrática hasta la actualidad, con especial énfasis en este último donde se muestra la institucionalización de los temas de equidad de género y los procesos que buscan forjar un sistema de protección social y de cuidado más amplio.

El tercer capítulo realiza un breve panorama de las corrientes migratorias hacia Chile desde el siglo XIX, para centrarse posteriormente en el marco normativo y la inmigración peruana reciente y sus características. La mayoría de las mujeres peruanas en Chile (70%), trabajan en casas particulares realizando labores de cuidado y domésticas. Se concentran fundamentalmente en la Región Metropolitana de Santiago donde se realizaron las entrevistas que alimentan el análisis.

El cuarto capítulo se refiere específicamente a la organización social de los cuidados en Chile y se elabora un diagnóstico sobre la crisis del cuidado. Para ello se hace un detallado examen de la oferta institucional de cuidados, de la oferta no remunerada y remunerada en los hogares y las condiciones en que ella se realiza. Junto con el análisis de las necesidades de cuidado, su evolución y proyecciones, se revelan los déficits actuales y los que se avizoran que llevan a destacar la importancia de una nueva organización de los cuidados y del trabajo doméstico en el país.

**5** Irma Arriagada es socióloga, consultora de Naciones Unidas e investigadora visitante del CEM. Rosalba Todaro es economista, investigadora del CEM y Presidenta (2011-2012) de la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE).

Basado en la información, opiniones y percepciones entregadas por empleadoras y empleadas, en el quinto capítulo se realiza un análisis de las relaciones laborales y las condiciones en las que se realiza el trabajo. Asimismo, se indaga sobre los puntos de inflexión de la vida familiar que marcan las necesidades que surgen de nuevas situaciones y determinan las decisiones de contratación y del tipo de ayuda que se requiere.

El sexto capítulo contextualiza la coyuntura política, el tratamiento institucional y el espacio que la sociedad chilena está desarrollando para acoger la migración peruana. En relación con ello se definen algunas acciones que el proyecto ha desarrollado en Chile, acciones que contribuyen a mostrar la invisibilidad del trabajo de cuidado y doméstico y de las personas que lo realizan.

Las reflexiones finales del séptimo capítulo se orientan a destacar los aspectos comunes entre empleadoras y empleadas relativas a la responsabilidad de género, así como las diferenciaciones de clase y de valoración laboral, la discriminación por su origen migratorio e inclusive étnico que se suman a las de género. Asimismo, se plantean sugerencias orientadas a una redistribución del trabajo más justa entre géneros, entre los servicios públicos, estatales y comunitarios y los hogares de manera que redunden en mayor igualdad social. Se sostiene la importancia de avanzar en las condiciones laborales de quienes cuidan, en el derecho a ser cuidado, que continúan siendo desafíos importantes para la sociedad chilena que demanda futuras investigaciones pero por sobre todo de políticas innovadoras para avanzar en una distribución más justa del cuidado. A la vez, Chile está en deuda en la actualización de la legislación migratoria que asegure derechos y proteja contra la discriminación a los y las migrantes. ☺

### Información para profundizar

- Arriagada I. y R. Todaro** (2011): "Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile". [http://www.cem.cl/proyectos/proyecto\\_9.html](http://www.cem.cl/proyectos/proyecto_9.html)
- ComunidadMujer** (2010): "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario" [www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/](http://www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/)
- England, P.** (2005): "Emerging theories of carework" *Annual Review Sociology*: 31:381-99.
- Folbre, N.** (2009): Presentación "La desfamilización del cuidado: El papel de los trabajadores públicos, privados y comunitarios de cuidado". En: *La economía política y social del cuidado*. Informe UNRISD. 2009.
- Greenwood, J. et al** (2005): "Engines of Liberation" *Review of Economic Studies* (2005) 72:109-133.
- PNUD** (2010): "Desarrollo Humano en Chile. Género los desafíos de la igualdad" [www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD\\_LIBRO.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD_LIBRO.pdf)
- Rodgers, Janine** (2009): "Cambios en el servicio doméstico en América Latina", en Valenzuela, María Elena, y Moras, Claudia (eds.) (2009): "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente". Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Santiago de Chile.
- Valenzuela, M. E. y C. Mora** (2009): "Esfuerzos concertados para la revalorización del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En: *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*.



[www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

