

SITUACIÓN ACTUAL Y DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR EN CHILE

**Claudia Donaire. Abogada chilena, asesora de la Vice
Presidencia de la Mujer de la CUT.**

**Documento presentado al GTAS, Grupo de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical de CSA**

2014

I. Las características del Trabajo Doméstico en Chile

El trabajo doméstico remunerado junto con constituir la puerta de entrada al mundo laboral de las mujeres de más bajos ingresos y menor calificación es uno de los sectores que más concentra el trabajo femenino. Según los datos de la Encuesta de empleo en el trimestre Enero- Marzo 2013, 324.940 mujeres ejercerían este tipo de trabajo, representando el 13,8% del empleo femenino. El 82% de este trabajo se realizaría en la modalidad “puertas a fuera” y el 18% en la modalidad “puertas adentro”.

Los servicios domésticos en hogares privados además experimentan un sostenido crecimiento, posibilitando así el incremento de la participación laboral de las mujeres de más altos ingresos; y, concentrar el trabajo de las mujeres migrantes.

La realidad laboral del sector está marcada por la precariedad y la informalidad, aún más acentuada a la que afecta a la gran mayoría del empleo asalariado en Chile. El 26,7% de las mujeres asalariadas de casa particular no tiene siquiera acuerdo sobre sus condiciones de empleo con su empleador/a,

un 48,5% lo tiene de manera verbal, y solo un 24,6%, por escrito.

El 43,7 % de las trabajadoras no se encuentran afiliadas a ningún sistema previsional, y de las afiliadas, sólo el 58% tiene sus cotizaciones al día. Otras estadísticas demuestran que sólo el 29% de las asalariadas ocupadas en el servicio doméstico remunerado cuentan con un empleo protegido (con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo). Esta desprotección se ve acentuada por las discriminaciones legales que las afectan y que corresponde corregir y/o eliminar en la perspectiva de la igualdad y equidad de género en el trabajo y la ocupación. En esa línea se insertan varios convenios de la OIT, como el Convenios 100 y 111, ratificados por Chile en el año 1972, y en particular el Convenio 189, sobre Trabajo Doméstico, adoptado recientemente en la OIT.

En el mismo sentido, el Estudio de Thelma Galvez, “Situación del Trabajo Doméstico en Chile” 1990-2009”, nos entrega información relevante. Conforme datos procesados por ese estudio, el contrato escrito existe para el 86,1% de las trabajadoras “puertas adentro”, en cambio, la mayoría de las “puertas afuera” (65,4%) trabajan sólo con acuerdo de palabra. El 68,7% de las trabajadoras “puertas afuera” no recibe ningún tipo de comprobante por pago de sueldo, siendo tan solo un 18% quienes no reciben comprobante en la condición “puertas adentro”. Tan solo el 35,5% de las trabajadoras “puertas afuera” accede a vacaciones pagadas por sus empleadores, en cambio el 85,5% de las “puertas adentro” hace uso de este derecho. En materia de seguridad social, no más del 32,9% de las trabajadoras “puertas afuera” cotiza para Previsión Social (AFP o INP), Salud (Isapre o Fonasa), y accede subsidios por incapacidad laboral, frente al 84% de las trabajadoras “puertas adentro” a quienes si se les cotiza y acceden a los beneficios de la seguridad social que ello reporta. En cuanto a la extensión de la jornada, el 27,6% de las trabajadoras del sector trabajarían efectivamente más de 45 horas semanales, siendo las trabajadoras “puertas adentro” quienes cuentan

efectivamente con las jornadas extenuantes, de 60 o más horas de trabajo efectivas a la semana.

Como puede apreciarse, el problema basal que enfrentan las trabajadoras de casa particular “puertas afuera” es la informalidad y precariedad, que afecta en menor medida a las trabajadoras de casa particular “puertas adentro”. Por su parte, el problema mayor que enfrentan las trabajadoras “puertas adentro” es su jornada de trabajo efectiva, de 60 o más horas de trabajo a la semana. Por cierto, a unas y otras le afecta una legislación discriminatoria, con regulaciones que se han quedado en el pasado.

Las necesidades del sector apuntan a promover la formalización de los contratos y el cumplimiento de la legislación de seguridad social, prioritaria para las trabajadoras “puertas afuera”, y la regulación de límites a la extenuante jornada efectiva de las trabajadoras “puertas adentro”.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, si bien las normas generales les son aplicables a las trabajadoras de casa particular, tan solo un 35,3% de las trabajadoras “puertas afuera” acceden a la seguridad social a través de las cotizaciones propias al sistema seguridad social. En materia del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, solo un 10,1% de los hombres y el 6,7% de las mujeres dicen estar asegurados.

En cuanto a los riesgos laborales, solo un 19,3% de las mujeres relata estar expuesta a riesgos físicos, a diferencia de los hombres que lo refieren en un 47,6 %. La exposición a riesgos biológicos es referida por un 22,6 % de los hombres y un 11,0 % de las mujeres. La exposición a riesgos ergonómicos es descrita por un 98,4 % de los hombres y un 89,8 % de las mujeres.

En relación a los accidentes del trabajo, un 7,4% de las trabajadoras de servicio domestico han presentado un

accidente del trabajo en los últimos 12 meses, traducidos en 30.852 casos (accidentes o eventos), lo que equivale a decir que cada día ocurren 90 accidentes del trabajo en el servicio doméstico.

Enfermedades profesionales: Las cifras alcanzan a 36.690 enfermedades provocadas y/o agravadas por el trabajo, siendo solo reconocidas por el sistema como enfermedades profesionales el 12,8% de los casos (7.239 casos). El 66,5% generó incapacidad laboral, implicando en promedio 23,5 días de reposo cada una de ellas.

En cuanto a los dolores asociados al trabajo: se presentan en un 54,1 % de las mujeres y en un 57,5% de los hombres. En cuanto a los malestares, éstos se presentan en un 66,7% de los/as trabajadores/as del servicio doméstico, asociados a alteraciones digestivas, del sueño, entre otras.

Respecto de la atención por accidentes del trabajo, solo se accedió a atención médica en un 50% de ellos. Destaca que en un 39,2 % de los casos no se accedió a la atención porque no se tuvo dinero para pagar el transporte o la atención, y que en un 18,4% no se tuvo las facilidades, ni el permiso por parte de su empleador. Solo un 15 % de los accidentes del trabajo fue enviado por el empleador para acceder a la atención. De los que accedieron a la atención el 81 % lo realizó en el sistema público.

En relación al acceso de atención por las enfermedades profesionales, fue requerida atención médica en el 90,8% de ellas. Destaca que en un 52,4 % de los casos no se accedió a la atención porque no se tuvo las facilidades, ni el permiso por parte de su empleador y un 38% porque no se tuvo tiempo para hacerlo. Solo un 8,6% de las enfermedades Profesionales fueron enviadas por el empleador para acceder a la atención. De los que accedieron a la atención el 77% lo realizó en el sistema público y un 17 % por un médico particular.

Por último, en cuanto al acceso de información sobre los derechos de la Ley 16.744. El 85,8% de las mujeres y el 66,6% de los hombres que trabajan en servicio doméstico, carecen de información sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse en sus lugares de trabajo. Se suma a ello que, el 90,1% de las mujeres y el 71% de los hombres no han recibido ningún tipo de capacitación sobre prevención de riesgo. Y en materia de enfermedades Profesionales están cifras son de 94,4% de las mujeres y el 78,5% de los hombres.

Como puede apreciarse, en materia de salud y seguridad en el trabajo las normas existentes que formalmente debieran aplicarse al sector, no los están siendo, teniendo una alta incidencia en esta realidad, la informalidad del sector, la ausencia de registros de los lugares en que se da el trabajo, para los efectos de la fiscalización y control del cumplimiento de la normativa. Al contrario de lo que se argumenta incluso por autoridades de Gobierno, la informalidad no es aceptada por las trabajadoras, pero si puede ser un efecto de la deficiente intervención del Estado en el sistema de seguridad social chileno, sobrecargado de seguros privados.

En efecto, también representan un problema para el acceso efectivo a la seguridad social de las trabajadoras del sector, ciertos aspectos de diseño del sistema previsional y de salud chileno, que operan como desincentivos a participar en ellos.

La recaudación de los aportes o cotizaciones de los empleadores es privada y no tiene sanciones eficaces que impidan que respecto de importantes sectores, como es el caso del trabajo doméstico, no exista una acción coordinada del Estado destinado a que los empleadores cumplan con su obligación de pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores que emplean.

Existen inequidades de género en la base del diseño del sistema de pensiones y de salud chileno. En el sistema previsional, si las mujeres deben enfrentar en forma más

directa que en el antiguo sistema público de reparto las desventajas que enfrentan en el mercado laboral y se les aplican tablas de expectativas de vida diferenciada por sexo, que castigan la esperanza de vida, les costará más acceder a una pensión con tasas de reemplazo similares a las de los hombres y/o a cumplir con los requisitos para acceder a la garantía estatal. Concretamente, el problema de las mujeres en el sistema de AFP es frontal, pues el sistema de capitalización individual, un sistema de ahorro que no cumple estándares y principios de la seguridad social, las discrimina directamente e indirectamente.

En ese contexto, la Reforma al Sistema de Pensiones realizada a partir del 2008 introduce mecanismos compensatorios para reconocer y cubrir —hasta cierto punto— el trabajo reproductivo de las mujeres que determina que su participación en el mercado laboral sea discontinua y/o con bajas remuneraciones. En ese contexto, la pensión básica solidaria, el aporte básico solidario (que mejora la pensión del sistema), el bono por hijo/a, la división de saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad, fueron diseñados para beneficiar a las mujeres de menores ingresos, pero la percepción en general del sistema previsional no ha permitido que las trabajadoras chilenas apuesten por el sistema, y en particular, las trabajadoras del sector doméstico no ven incentivos para instar por el pago de sus cotizaciones previsionales, si finalmente los fondos que acumulen en sus cuentas no mejoraran las condiciones de la pensión básica solidaria a las que podrán igualmente acceder, sin cumplir las exigencias para jubilar por el sistema previsional.

Por su parte, en el sistema de salud, el seguro de salud al que pueden acceder vía cotización como trabajador es de similar calidad y cobertura al que pueden acceder como contribuyente, siendo en este último caso, gratuito. En la práctica el acceso a prestaciones gratuitas determina una convicción de muchas trabajadoras a no cotizar por el monto total de los ingresos. En

concreto, las trabajadoras del sector no apuestan a ser informales para no tener que cotizar al seguro de salud (Fonasa), sino que apuestan a no tener que ser calificadas, por sus ingresos, como trabajadoras cotizantes que deben pagar un adicional por las prestaciones del sistema público al que accederían en forma gratuita acreditando menores ingresos.

El acceso a la seguridad social de las trabajadoras del sector doméstico se mantendrá afectado por cuestiones de diseño de los sistemas previsionales y de salud chileno, mientras éstos no cambien estructuralmente. En el intertanto, una política pública destinada a favorecer la valoración de sub sistemas como el indemnizatorio a todo evento y el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pueden incentivar que las trabajadoras reclamen por sus derechos y el pago de todas sus cotizaciones.

II. Historia de la organización sindical de las trabajadoras de casa particular chilenas y de sus demandas

Las primeras organizaciones sindicales del sector se remontan al año 1926, con la creación del Sindicato Profesional Autónomo de Empleados de Casa Particular, que afiliaba a trabajadores domésticos de ambos sexos, en una actividad que en esa época no era tan feminizada como lo es en la actualidad. Con el tiempo, se forman sindicatos en Osorno, Curicó y Viña del Mar, que se relacionan entre sí, además de tomar contacto con organizaciones sindicales argentinas. Se crean también la Sociedad de Empleadas Santa Marta, religiosas del Servicio Doméstico, y la Unión Femenina de Empleadas Domésticas e Hijas de María, organizaciones no sindicales. Pero sólo organización sindical se mantiene en el tiempo, afiliándose primero a la Federación Obrera de Chile (FOCH), y cuando ésta se transforma en la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), pasa a formar parte de ella.

En noviembre de 1947 se crea el Sindicato Profesional N°2 de Empleadas Domésticas de Santiago, con personería desde

enero del año siguiente. Con una orientación católica, afilia solo a mujeres, y logra, en su primer año de creación, establecer una Casa de Acogida para las trabajadoras.

En 1948, al alero de la Iglesia Católica y con apoyo de Monseñor Bernardino Piñera, se crea una Federación con forma de Cooperativa de Ahorro y Crédito, la Cooperativa para la Vivienda, el Instituto Luisa Cardijn y la Revista "Surge", que en el año 1962 se transforman en la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP), todavía vigente.

En 1967 comienza a relacionarse con otras organizaciones sindicales, primero la Asociación Sindical Chilena (ASICH) y después la Federación Gremial Chilena (FEGRECH), hasta que en 1970 se afilia a la CUT, iniciándose una etapa de fortalecimiento de la organización en la que se formula un Proyecto de Ley para el sector.

En 1972 se realiza el primer congreso de dirigentes sindicales del sector para analizar el Proyecto de Ley y constituir una organización unitaria, el Sindicato Unico de Trabajadoras de Casa Particular, anhelo que se cumple en enero de 1973, en una asamblea celebrada en el Edificio Diego Portales, con apoyo del Ministerio de Trabajo, a la que concurrieron cerca de 800 trabajadoras y que contó con la presencia de dirigentes de la CUT. El Sindicato reunió a 19 organizaciones sindicales existentes en la época, logrando en su breve existencia dotarse de una sede, alojada en el Edificio mencionado, convenios para compras de línea blanca, acceso a cabañas populares para vacaciones con la familia a bajo costo, y una Sala Cuna para dejar a sus hijos pequeños mientras trabajan. La organización desaparece con el golpe de Estado de septiembre de 1973.

El receso de las organizaciones sindicales impuesto por la Dictadura Militar y sucesivos allanamientos en las sedes sindicales y casas de acogida que se mantuvieron activas pese a la prohibición de funcionar, afectaron sustantivamente los avances experimentados en las organizaciones. Sin las sedes

sindicales que sirven para el encuentro de las trabajadoras, cuando hacen uso de sus descansos y/o donde son acogidas cuando están sin trabajo, la organización se afecta sustantivamente.

Según lo expresado por Elizabeth Quay Hutchison, en el Texto « Identidades y Alianzas: El movimiento chileno de las Trabajadoras de Casa Particular durante la Guerra Fria », Nuevo Mundo Mundos Nuevos, “Los primeros diez años del régimen militar restringieron la arena para las actividades de las trabajadoras de casa particular, en la medida en que ellas se retiraron de los aliados sindicales y políticos que bajo la Unidad Popular habían radicalizado sus luchas por la dignidad y por sus derechos, volviendo nuevamente a fortalecer los lazos históricos que las unían con la Iglesia Católica. Y, aunque sus esfuerzos en este período dieron pocos frutos, las activistas fueron capaces de mantener sus organizaciones bajo las políticas represivas y anti sindicales del régimen militar, recurriendo a veces al paternalismo de los oficiales para atraer la atención a la continua marginalidad de las trabajadoras del hogar. Más que causar una completa desmovilización, la represión militar presionó a este movimiento a buscar nuevos aliados que apoyaran la expansión y la revitalización de la organización de trabajadoras de casa particular en la década de 1980.”

La organización sindical no desaparece totalmente. El liderazgo de la dirigente Aída Moreno, contribuye a mantener la presencia de los sindicatos de trabajadoras de casa particular en las convocatorias para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en el año 1976, particularmente a través del Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular de Santiago que lidera. Pero en 1978 el Gobierno Militar allana la sede de esta organización y requisita sus bienes. Sin sede, aceptan el ofrecimiento de ANECAP, y se instalan en una pequeña oficina de su Sede Central, pero para muchas socias esto implicaba perder la autonomía como organización.

La reactivación de las organizaciones sindicales del sector fue lenta, hasta que en julio de 1979 se crea la Comisión Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular, ante las dificultades de poder constituir una federación de sindicatos de la legislación vigente, que impone requisitos formales y de quórum que las organizaciones no pueden cumplir, y a la que se integran los sindicatos de Temuco, Concepción, Talca, Viña del Mar y Santiago. Luego se incorporan los Sindicatos de Curicó y La Serena.

En paralelo, el Gobierno Militar incorporó en 1978, una legislación laboral nueva, mediante Decreto Ley 2.200. Se regula el “contrato especial de las trabajadoras de casa particular”, con mínimas protecciones, sin límite máximo de jornada de trabajo y reafirmando la mayoría de los artículos más objetables del Código Laboral de 1931. Se revirtió también el progreso alcanzado para limitar las horas de trabajo, estableciendo solamente un absoluto mínimo descanso después de diez horas diarias, y de un día libre por semana, fraccionable en dos partes. Se acabaron los temas de acreditación profesional, de educación y organización mencionados en la legislación de la Unidad Popular y aludidos en las propuestas previas presentadas por ANECAP al Gobierno Militar. En ese contexto, en 1979 se modifican los Estatutos del “Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular y Actividades Conexas de la Provincia de Santiago”, adecuándose a las disposiciones del Decreto Ley 2.756 de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quedando anotado bajo el N°94 del Registro Local de Organizaciones Sindicales y pasando a denominarse “Sindicato de Trabajadoras de Interempresa de Casa Particular del Área Metropolitana” (SINTRACAP). Esta organización asume ser continuadora del Sindicato Profesional N°2 de Empleadas Domésticas de Santiago, por lo que su antigüedad como colectivo organizado se puede remontar al año 1947.

Más adelante (1984), se funda la UTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar), con personería desde 1993, y en

1987 la FENSTRACAP (Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular) que a su vez desarrolló un conjunto de cooperativas de vivienda y una de servicios de limpieza industrial en oficinas y casas particulares. Ambas ya desaparecieron.

En esos años estas organizaciones llaman la atención del movimiento feminista chileno de los 80. Una estratégica alianza con el Centro de Estudios de la Mujer, y particularmente con las investigadoras y feministas Rosalba Todaro y Thelma Galvez, marcan el resurgimiento del sector durante el Gobierno Militar, apoyando las demandas por democracia y mejoras en el ámbito de la seguridad social y la salud para todas las mujeres, y en particular, para las trabajadoras de casa particular. Los lazos de las organizaciones del sector con el movimiento feminista chileno se mantendrán con el tiempo.

Las organizaciones participan activamente en la reorganización de un movimiento sindical y de mujeres que reclaman democracia, y en los meses que siguen al plebiscito de 1988 que llevó a la salida del poder del General Pinochet, SINTRACAP acordó ampliar sus demandas para las protecciones laborales básicas, reviviendo las antiguas peticiones para limitar las horas de trabajo, la regulación de los contratos, el reconocimiento oficial del 21 de noviembre como día de la Trabajadora de Casa Particular, la licencia maternal y el reconocimiento de enfermedades ocupacionales.

A partir del año 1990, los esfuerzos de las organizaciones por terminar con el trato discriminatorio de la legislación laboral chilena respecto del trabajo remunerado que se da en los hogares, no han logrado avances en todos los aspectos deficientes, pero si han favorecido la incorporación en el año 1991 de un sistema de indemnización a todo evento, regulado en la Ley 19.010; la extensión de los derechos de maternidad en la Ley 19.591 del año 1998; extensión del derecho a feriados, de la Ley 20.336 de 2009; la extensión del ingreso mínimo mensual, que la Ley 20.279 de 2008, reconoce

aplicable al sector en un 100% a partir de marzo de 2011; y la base imponible mínima para cotización al sistema de seguridad social, del Artículo 98 de la Ley 20.255, de 2008.

III. Actualidad

La adopción del Convenio 189, con el voto favorable del Gobierno de Chile, y la valoración de este instrumento normativo internacional por parte de la Ministra del Trabajo de la época, hicieron pensar a las trabajadoras del sector que sus demandas de mejoramientos en sus condiciones de trabajo serían escuchadas, y que Chile avanzaría a la ratificación del Convenio. En ese contexto, solicitaron al Gobierno que sometiera el Convenio a ratificación e implementara las medidas destinadas a garantizar su satisfactorio cumplimiento, constituyéndose al efecto una Mesa en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde participaron representantes de SINTRACAP, ANECAP y la Fundación Margarita Pozo.

En un principio, el Gobierno se comprometió a implementar cambios legislativos importantes, pero finalmente impuso una negociación en las que finalmente solo comprometió presentar un Proyecto de Ley para modificar la jornada de las trabajadoras “puertas afuera” y el reconocimiento del descanso dominical y de dos descansos adicionales al mes para las trabajadoras “puertas adentro”.

El Proyecto de Ley fue inicialmente apoyado por las organizaciones que participaron en la negociación que le dio origen, con la idea de poder darle visibilidad a sus demandas e incorporarle modificaciones en la tramitación legislativa, y atacado por otras organizaciones que no vieron en él un avance sustantivo a las reales condiciones de trabajo del sector. Pero las organizaciones supieron identificar la necesidad de unirse tras una vocería y estrategia unitaria, conformando la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular, con el objeto de demandar la ratificación del Convenio 189 y hacer presente ante el Senado que el texto aprobado en la Cámara de Diputados “mantiene

una fuerte discriminación en la regulación de la jornada de las trabajadoras puertas adentro, no se hace cargo de la necesidad de incorporar ciertas menciones esenciales en los contratos de trabajo del sector, y no resuelve adecuadamente la necesidad de un sistema de fiscalización que ponga énfasis en el registro de los contratos ante la Inspección del Trabajo por parte del empleador/a”.

En este esfuerzo unitario las organizaciones son apoyadas por la CUT de Chile y particularmente por su Vice Presidencia de la Mujer, y en sendas exposiciones realizadas ante Congreso Nacional en marzo de 2013, las representantes de la Coordinadora propusieron las Indicaciones que deben hacerse al Proyecto de Ley Boletín 8292-13, para servir a la implementación futura del Convenio 189.

Las indicaciones propuestas por la Coordinadora han contado con amplio respaldo de los legisladores, estableciéndose como esenciales para el sector. La primera de ellas dice relación con mejorar la regulación del contrato de trabajo, incorporando entre las menciones que debe contener, la especificación de la naturaleza de las labores convenidas y del lugar específico en que deberán prestarse. En segundo lugar, se propone promover la formalización de los contratos, estableciendo la obligación de los empleadores de registrarlos en la Inspección del Trabajo, y el deber de los organismos de inspección de fiscalizar los hogares que no hayan registrado el contrato y/o dónde se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores nacionales o migrantes. Por último, se propone establecer límites a la jornada semanal para todas las trabajadoras de casa particular, ligada a la demanda central por igualar las jornadas del sector con las aplicables a todas y todos los trabajadores en Chile.

Las organizaciones han fortalecido su presencia e incidencia política, pero necesitan fortalecer su representatividad, Es así como han visto en la demanda por ratificación e implementación del Convenio 189 una oportunidad para

promover la afiliación sindical del sector y/o fortalecer sus organizaciones. Se han ido creando organización en ciudades en que antes no existía, pudiendo encontrar sindicatos u otro tipo de organizaciones en Punta Arenas, Aysén, Puerto Montt, Osorno, La Unión, Santa Bárbara, Talca, Curicó, Rancagua, Viña del Mar, La Serena, Antofagasta, Arica, entre otros.

Asimismo, se constituyó la primera organización intermedia del sector, la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), afiliada a la CUT, integrada por las FESINTRACAP de Santiago, de Talca y de Rancagua.