

# El mercado laboral del servicio doméstico en Chile

**Autores: David Bravo<sup>1</sup> y Claudia Órdenes**

## **Resumen**

El servicio doméstico es una labor que se realiza mayoritariamente por mujeres. A comienzos de los años 90 empleaba al 20% de las mujeres que participaban del mercado laboral, proporción que actualmente llega al 8% pero que en términos absolutos equivale a más de 270 mil mujeres.

Hacia principios de los años 90, el 28% del servicio doméstico se realizaba puertas adentro, porcentaje que hoy alcanza el 8%. En este periodo de tiempo también se ha visto una reducción de las jornadas laborales, de 50 horas semanales en promedio a menos de 40, mientras que las remuneraciones han presentado una evolución favorable, eliminándose la brecha con el resto de los trabajos no calificados. No obstante, la informalidad del sector sigue siendo una preocupación. Actualmente, el 49% de las trabajadoras de casa particular declaran no haber firmado un contrato de trabajo, lo que acarrea importantes carencias en términos de protección social, como cobertura ante problemas de salud, accidentes del trabajo y de previsión para la vejez.

Del total de mujeres que se dedica al servicio doméstico, un 50% lo hace por más del 40% de su vida activa, y el tiempo restante se distribuye entre trabajo asalariado (un 20% del tiempo), a la búsqueda de trabajo (11%) o a actividades fuera del mercado laboral (22% del tiempo). En consecuencia, el ahorro para la vejez se realiza de manera intermitente mientras se cuenta con un contrato de trabajo

Se espera que en los próximos años la demanda por servicio doméstico se incremente junto con el crecimiento en la participación laboral femenina y con el envejecimiento de la población, por la creciente necesidad de asistencia a las personas adulto mayores. Es así que diversos países ya han puesto en marcha políticas especiales de protección y desarrollo profesional del servicio doméstico, las que pueden servir como referencia para el caso chileno.

---

<sup>1</sup>**David Bravo:** Director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica. Economista, Pontificia Universidad Católica de Chile. Master en Economía, Universidad de Harvard.

**Claudia Órdenes:** Investigadora del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica. Ingeniero Comercial Mención Economía de la Universidad de Chile y Magister en Políticas Públicas, Universidad de Chile

## 1 Introducción

En Chile la tasa de participación laboral femenina es más baja que el promedio de la OCDE e incluso que el resto de los países de la región<sup>2</sup>. Si bien se ha observado un crecimiento en este indicador, en especial desde la década de los ochenta, en Chile la proporción de mujeres activas laboralmente no ha logrado sobrepasar el 50% de las mujeres en edad de trabajar<sup>3</sup>

El incremento en la participación de las mujeres en el mercado del trabajo chileno se entiende como un proceso que se ha llevado a cabo de manera paulatina y en determinadas ocupaciones. La tendencia nacional y en los países de la región muestra que las mujeres tienen una mayor presencia en ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales<sup>4</sup>

Un sector que reúne a una importante proporción de las mujeres ocupadas es el servicio doméstico, que en Chile actualmente concentra al 8% de la participación laboral femenina, lo que equivale a más de 270 mil mujeres. Históricamente, el servicio doméstico ha sido una de las principales fuentes de ocupación para miles de mujeres, representando para muchas una puerta de entrada al mercado laboral. Por las características propias de esta labor y dado que se realiza dentro de hogares, suele ser una ocupación muchas veces invisible para la legislación laboral, llevándose a cabo mayoritariamente en la informalidad y en condiciones precarias. Adicionalmente, este trabajo suele ser subvalorado, remunerándose con salarios menores a los del resto de los trabajos no calificados y sin las prestaciones de seguridad social que corresponden.

En Chile se han realizado importantes avances para mejorar las condiciones laborales de este sector con regulaciones sobre remuneración mínima, jornadas de trabajo, descansos semanales y cotizaciones de seguridad social. Sin embargo, el problema de la informalidad en este segmento sigue siendo relevante. El 48% de las mujeres que se desempeñan en servicio doméstico declara no tener un contrato de trabajo firmado, lo que conlleva a importantes carencias en términos de protección social, como cobertura ante problemas de salud, accidentes del trabajo y de previsión para la vejez. Según un estudio cualitativo realizado el año 2010<sup>5</sup>, la no existencia de un contrato de trabajo se explica por varias razones:

---

<sup>2</sup> OCDE (2011), Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile.

<sup>3</sup> INE (2015). Boletín de Empleo Trimestral N° 195

<sup>4</sup> INE (2011). Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura familiar chilena.

<sup>5</sup> Grupo NOUS (2010). Trabajadores de Casa Particular. Estudio encargado por la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones

- Por imposición de algunos empleadores, que a su vez es aceptada por las trabajadoras de casa particular debido a su necesidad imperiosa de trabajar y no tener acceso a otras fuentes de trabajo formales.
- Por solicitud de la trabajadora de casa particular, que muchas veces ven este empleo como algo temporal y prefieren tener acceso al dinero líquido ante urgencias domésticas o financieras.
- También se da el caso de las trabajadoras que prefieren seguir siendo carga del marido, o no quieren ver incrementado su ingreso formal para no perder los beneficios sociales, como el acceso a prestaciones de salud y a asignaciones familiares.
- En el caso de las trabajadoras de casa particular que trabajan esporádicamente o algunos días a la semana, existiría un desconocimiento sobre su derecho a exigir contrato de trabajo.

El objetivo de este documento es aportar, a partir de la evidencia, información relevante para el análisis de la situación de las trabajadoras de casa particular en Chile. Al tratarse de una proporción importante de la fuerza laboral femenina, este trabajo buscará establecer las características en común de las mujeres que se desempeñan en este segmento en cuanto a su perfil socioeconómico, laboral y previsional. Adicionalmente, se recrearán las historias laborales y previsionales de las trabajadoras de casa particular, con el objetivo de identificar su permanencia en esta categoría laboral, sus trayectorias laborales y sus contribuciones a la seguridad social en el largo plazo. Con todos estos antecedentes, se revisarán las opciones de política que se han implementado en Chile y en otros países para promover la formalización y protección de este segmento laboral.

## **2 La Definición del Servicio Doméstico**

El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), en su artículo 1, establece que:

- a) La expresión "trabajo doméstico" designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) La expresión "trabajador doméstico" designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

En Chile, de acuerdo a lo establecido en el artículo 146 del Código del Trabajo, son trabajadores de casa particular “las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”<sup>6</sup>.

El trabajo doméstico se caracteriza por ser una categoría ocupacional altamente feminizada. En Chile, según los datos de la última encuesta CASEN, del total de personas que se desempeñan en este sector, el 99% son mujeres, lo cual convierte al servicio doméstico como una importante fuente de trabajo para las mujeres, particularmente para aquellas que tienen menores opciones de insertarse en otras labores más calificadas.

Dependiendo el acuerdo al que se llegue con el empleador, el servicio doméstico puede realizarse puertas adentro o puertas afuera. En el primer caso, las trabajadoras residen en la casa donde trabajan, y por lo tanto, los horarios de trabajo resultan más difíciles de definir, al igual que las funciones y la remuneración, ya que hasta el año 2014, el alojamiento y la comida podían ser consideradas como parte de la remuneración. Por otro lado, el servicio doméstico puertas afuera se realiza en jornadas establecidas, de un máximo de 12 horas diarias, y que pueden ser de día o de noche, siendo este último un caso particularmente relevante en las mujeres que realizan cuidados de personas.

Las funciones de las trabajadoras de servicio doméstico suelen abarcar múltiples tareas dentro del hogar. Tal como se hace referencia en el Informe Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, de la OIT (2010)<sup>7</sup>, “Si bien los trabajadores domésticos cocinan, limpian, cuidan a los niños, a las personas de edad, a los impedidos e incluso animales domésticos, sus tareas no se definen con precisión desde un principio y pueden variar considerablemente en el tiempo”. Lo anterior refleja las especiales circunstancias que afectan a las trabajadoras de casa particular, con tareas muchas veces interminables y extenuantes jornadas de trabajo.

### **3 Normativa Chilena sobre Servicio Doméstico**

El Código del Trabajo Chileno en sus artículos 146 a 152, establece una normativa especial para los trabajadores y trabajadoras de casa particular. A ello se suman diversas modificaciones legales que han promovido mejoras en cuanto a las condiciones contractuales que deben garantizar los empleadores de servicio doméstico. Esta normativa está en regla

---

<sup>6</sup> Chile. Decreto con Fuerza de Ley 1 de 16 de enero de 2003, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>7</sup> Conferencia Internacional del Trabajo 99ª reunión 2010. Informe IV(1) Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Ginebra.(pág. 7)

con el Convenio Número 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos suscrito recientemente por el país.

### **3.1 Sobre del contrato de trabajo**

La Ley 20.786 del año 2014, obliga a que exista un contrato entre el empleador y la trabajadora, el que debe ser firmado en dos copias (una para cada uno). El contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar, debiendo explicitar cuando corresponda la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales, y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios.

Además, la ley señala que el empleador deberá registrar el contrato dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con el fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo.

Al fallecimiento del jefe de hogar, la vigencia del contrato subsiste con los parientes que hayan vivido en casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte. La garantía aquí para el trabajador de casa particular se traduce en que los parientes son responsables solidarios -es decir todos ellos por el total- por el cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

### **3.2 Jornada laboral y descansos**

Las horas que deben cumplir los trabajadores de casa particular en sus jornadas de trabajo dependerán de la modalidad de contrato. La última modificación al respecto se introduce con la Ley 20.786 del año 2014 que establece que:

- Para los trabajadores y trabajadoras puertas afuera la jornada laboral no podrá exceder de 45 horas semanales y se podrá distribuir en un máximo de 6 días a la semana. Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32 (recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria). Adicionalmente, la jornada laboral no podrá exceder de doce horas diarias, con derecho a un descanso de a lo menos una hora imputable a la jornada.
- Para los y las trabajadoras puertas adentro, la jornada laboral no está sujeta a horario, pero tendrán derecho a descanso absoluto diario de 12 horas continuas.

En cuanto a los días de descanso, la Ley 19.250 de 1993 establece que para el caso de las trabajadoras puertas afuera, el descanso semanal se regirá por las normas generales del Código del Trabajo que fija los días domingo y los días festivos como días de descanso. Es decir, para las trabajadoras puertas afuera se igualan los derechos con los trabajadores comunes.

Las trabajadoras puertas adentro en cambio, a partir de noviembre de 2015, tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos. Anteriormente el descanso era de un día completo a la semana más los días festivos.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores de casa particular tienen derecho a 15 días hábiles anuales con remuneración íntegra una vez cumplido un año de servicio, el mismo que el resto de los trabajadores. Si lleva más de diez años trabajados, continuos o no, con uno o más empleadores, tiene derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados.

### **3.3 Remuneración Mínima**

A partir de la Ley 20.279 del año 2008, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular no podrá ser inferior al 100% del ingreso mínimo mensual (\$250.000 desde enero de 2016). Antes de dicha normativa, la remuneración mínima era equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

El monto mínimo se calcula y proporciona de acuerdo a la jornada de trabajo, y desde entrada en vigencia de la ley 20.786 de 2014, se indica que la remuneración sólo debe ser pagada en dinero en efectivo, en consecuencia, no puede comprender los alimentos y la habitación, los que siempre serán de cargo del empleador.

La normativa no establece mecanismos de ajuste de salarios o de negociación entre empleado y trabajador.

### **3.4 Cotizaciones Legales**

Serán de cargo del trabajador las cotizaciones para pensión en la AFP que se encuentre afiliado o en el Servicio de Seguro Social y las cotizaciones para salud, ya sea en FONASA o ISAPRE.

Serán de cargo del empleador las cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia, la cotización por accidentes del trabajo (ley 16.744) y la cotización para el fondo de indemnización por término de contrato del trabajador.

### **3.5 Indemnización a todo evento**

Los trabajadores de casa particular, cualquiera que sea la causa que origine el término del contrato, tienen derecho a obtener una indemnización a todo evento que se financia con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible. La obligación de cotizar tiene una duración de once años.

### **3.6 Enfermedad del trabajador**

El artículo 152 del Código del Trabajo establece que en caso de enfermedad del trabajador o trabajadora, el empleador debe avisar de inmediato al organismo de seguridad social respectivo y estará obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración; por ocho

días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses. Este inciso, que sólo aplica para el servicio doméstico, se traduce en un trato inequitativo respecto a los trabajadores comunes e implica que las y los trabajadores de casa particular puedan ser despedidos por enfermedad y solo otorga protección por 30 días a quienes tienen un contrato por más de un año.

El monto del subsidio por incapacidad laboral que el trabajador recibiría en caso de una eventual licencia médica de parte de la respectiva entidad de salud, se calculará considerando el monto de remuneración que se haya registrado y pagado para cotizaciones previsionales y de salud en las respectivas entidades previsionales.

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho al fuero maternal que se establece en el Código del Trabajo, así como los subsidios de pre y post natal, tiempo para dar alimentación al hijo o hija y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año.

### **3.7 Término del Contrato de Trabajo**

El contrato de trabajador de casa particular puede terminar por las mismas causales aplicables al resto de los trabajadores y adicionalmente por enfermedad contagiosa clínicamente calificada de las partes o de las personas que habiten en la casa. El fallecimiento del jefe de hogar no termina el contrato de trabajo.

### **3.8 Uso de delantal**

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia (o renovación de contrato), o la movilidad dentro del empleo al uso de uniformes en espacios o establecimientos públicos.

### **3.9 Fiscalización**

A partir de la ley 20.876 de 2014, la Inspección del Trabajo tiene la facultad de visitar el domicilio de los contratos registrados, y de esta forma fiscalizar aspectos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular. El empleador podrá aceptar el ingreso del fiscalizador, o bien solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida.

La fiscalización se realizará a través de tres canales: denuncias que reciba el organismo, base de datos con alguna inconsistencia y reclamos en la base de los empleadores. Para fiscalizar las jornadas laborales, se exigirá que el empleador disponga de un libro de asistencia.

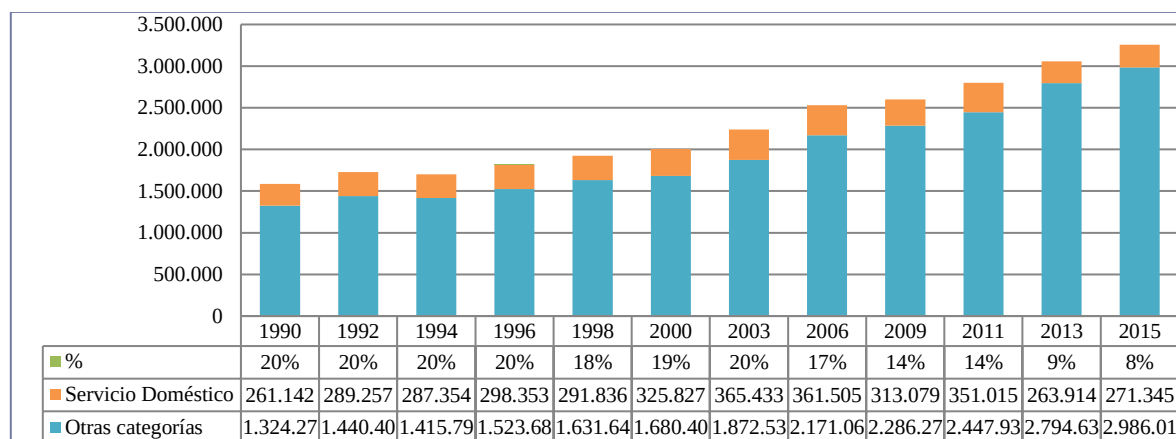
Hasta la fecha no hay estadísticas de los resultados de las fiscalizaciones realizadas ni de sus resultados. Tampoco son conocidos los montos de las multas a las que están sujetos los empleadores por los diferentes incumplimientos a la normativa. Según información de la Dirección del Trabajo, para el año 2015 se programaron 3 rondas de fiscalizaciones de 800

casos cada una<sup>8</sup>, lo que, sin duda, no es suficiente para garantizar el cumplimiento de la regulación en los contratos registrados, y menos aún si se considera el universo completo de trabajadores, ya que los casos informales quedan fuera de cualquier tipo de fiscalización.

#### 4 Estadísticas Laborales del Servicio Doméstico en Chile

Desde 1990 la participación del servicio doméstico en el empleo femenino se mantuvo bordeando el 20% hasta el año 2003, cuando comienza a decaer en porcentaje, mientras se observa al mismo tiempo un aumento en total de mujeres que participan en el mercado laboral. En la última medición de CASEN del año 2015 el servicio doméstico representa el 8% de la participación femenina, siendo el porcentaje más bajo desde 1990. No obstante, en términos absolutos esta categoría laboral sigue empleando a más de 270 mil mujeres.

Gráfico 1. Participación del servicio doméstico en el empleo femenino (1990-2015)



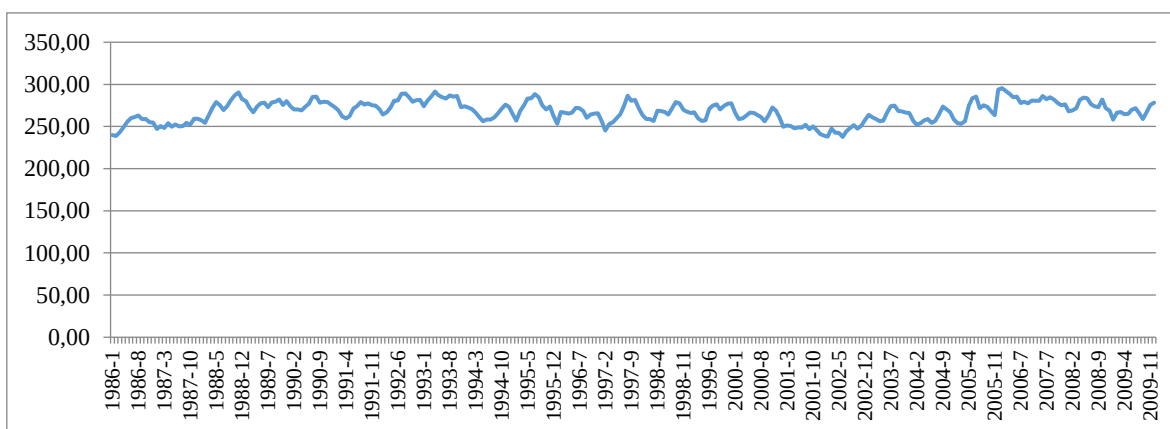
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015

En base a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas se puede observar que el servicio doméstico, incluyendo a hombres y mujeres, ha empleado desde la década de los 80 a más de 250 mil personas (por supuesto, aunque el número absoluto se ha mantenido, como el empleo femenino se ha incrementado, se tiene una proporción del empleo decreciente). El gráfico a continuación presenta la evolución del empleo en servicio doméstico total entre los años 1986 y 2010, periodo para el cual se cuenta con las series empalmadas de empleo.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Dirección del Trabajo en noticia publicada el 25 de marzo de 2015 (<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-105244.html>)

<sup>9</sup> El año 2010 el Instituto Nacional de Estadísticas implementó un cambio en la metodología de medición de empleo, pasando de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE). Al no tener disponibles las series de empleo que empalmen ambas metodologías, para este trabajo se decidió presentar solamente los datos para el periodo 1986-2010.

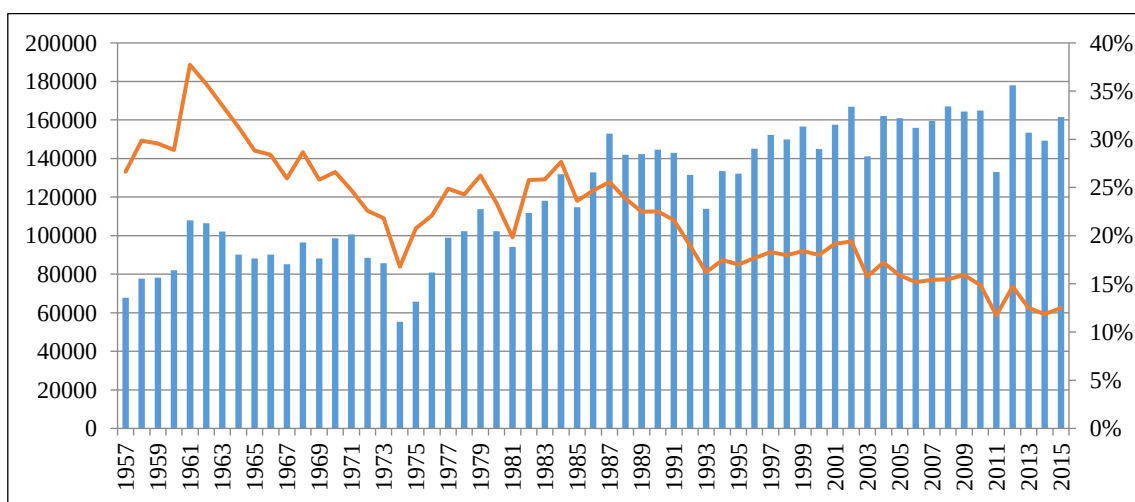
Gráfico 2. Total de ocupados en servicio doméstico. Período 1986-2010



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo. INE

Considerando que la Región Metropolitana concentra al 48% del empleo en servicio doméstico según los datos de la última encuesta CASEN, en el gráfico a continuación se puede observar cómo ha evolucionado la participación de esta categoría laboral en el empleo femenino total en el Gran Santiago desde el año 1957. Esta fuente de información es valiosa por cuanto es la única que permite entregar datos para la década del setenta y ochenta. Al respecto, es posible observar que la proporción de mujeres ocupadas que se dedica al trabajo de casa particular ha disminuido con el paso de los años, desde un 35% a comienzos de los años 60 a un 12% para fines del año 2015.

Gráfico 3. Mujeres ocupadas en servicio doméstico. Período 1957-2015-Gran Santiago

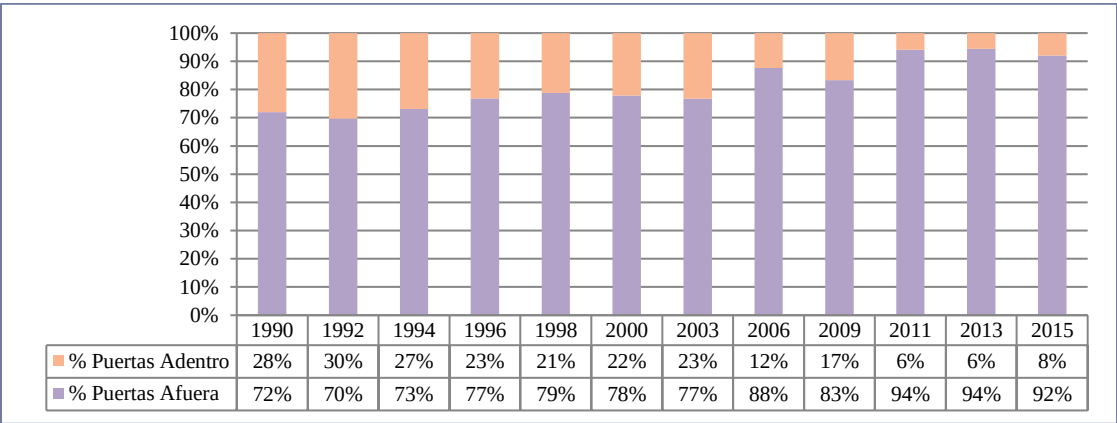


Fuente: Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago

El servicio doméstico ha sido una labor desempeñada en su mayoría por mujeres. Según la última encuesta CASEN, 99% del total de trabajadores en este rubro son del sexo femenino.

Del total de mujeres que trabajan en servicio doméstico, un porcentaje decreciente lo hace en la modalidad puertas adentro. Tal como se observa en el siguiente gráfico, en los años noventa más del 20% del servicio doméstico era del tipo puertas adentro, proporción que disminuye al 8% el año 2015.

Gráfico 4. Proporción de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera (1990-2015)

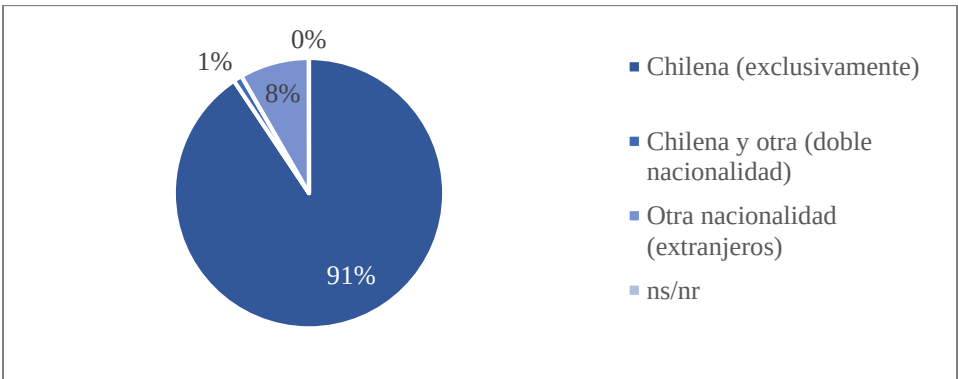


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015

Esta importante caída de la modalidad puertas adentro que se registra desde comienzos de los años 90 donde alcanzó un máximo de 30% hasta el 8% actual es también otro de los hechos salientes en este particular mercado laboral.

Del total de mujeres que trabajan en servicio doméstico, el 92% es de nacionalidad chilena, y un 6,2% es de otra nacionalidad. De ellas, el 80% corresponde a mujeres de nacionalidad peruana.

Gráfico 5. Distribución servicio doméstico según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2015

De las mujeres extranjeras que se dedican al servicio doméstico, el 13% lo realiza en la modalidad puertas adentro, proporción superior a la que presentan las trabajadoras de casa particular de nacionalidad chilena.

De acuerdo a la normativa vigente las jornadas de trabajo de las trabajadoras de casa particular no puede exceder las 12 horas diarias, y desde noviembre de 2015 la jornada de trabajo no puede exceder las 45 horas semanales. Al respecto y según datos autodeclarados del año 2015, un 50% de las trabajadoras de casa particular puertas adentro tenía una jornada de trabajo efectiva de 48 horas semanales o más. Para el caso de las trabajadoras puertas afuera, se tiene que un 25% de ellas cumple con jornadas de trabajo que superan las 45 horas semanales.

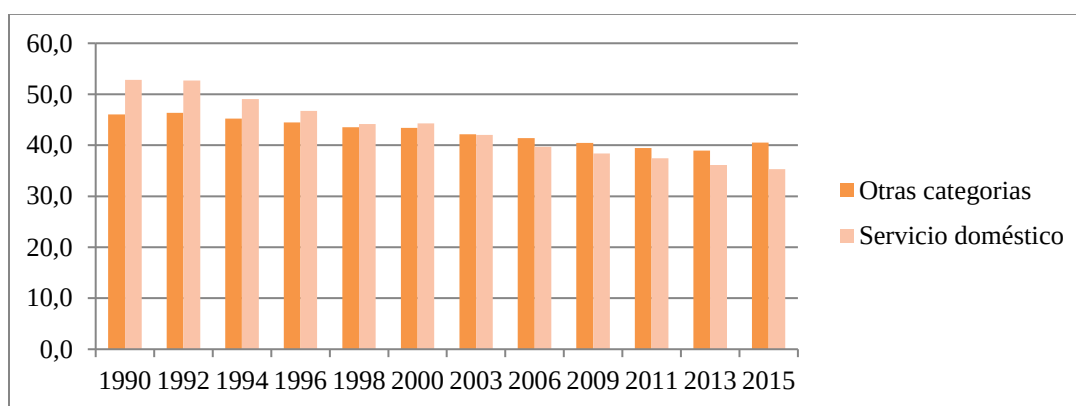
*Cuadro 1. Jornada de trabajo del servicio doméstico según modalidad*

| <b>Percentil</b> | <b>Puertas Adentro</b> | <b>Puertas Afuera</b> |
|------------------|------------------------|-----------------------|
| 5%               | 30 horas               | 6 horas               |
| 25%              | 45 horas               | 24 horas              |
| 50%              | 48 horas               | 40 horas              |
| 75%              | 56 horas               | 45 horas              |
| 95%              | 70 horas               | 60 horas              |
| Promedio         | 49,3 horas             | 35,4 horas            |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2015

Tal como se mencionó en la sección anterior, la regulación sobre las jornadas laborales del servicio doméstico ha evolucionado en el tiempo. El Código del Trabajo de 1931 sólo establecía un descanso mínimo de nueve horas diarias, para luego pasar a jornadas laborales que no podían superar las 72 horas semanales, hasta llegar a la regulación recién entrada en vigencia de 45 horas semanales. En el siguiente gráfico se observa la evolución de la jornada semanal de trabajo del servicio doméstico en comparación con el resto de las mujeres trabajadoras. Se puede observar que hacia el año 1990 la jornada laboral del servicio doméstico femenino sobrepasaba las 50 horas semanales en promedio, considerando las modalidades de puertas afuera y puertas adentro, mientras que en la actualidad las jornadas de trabajo no superan en promedio las 40 horas semanales. Hasta el año 2003 se observa que el servicio doméstico presentaba en promedio jornadas laborales más extensas que el resto de las categorías laborales, año en el que se revierte dicha situación y se observa una disminución en el promedio de horas trabajadas por el servicio doméstico.

Gráfico 6. Evolución jornada laboral del servicio doméstico y otras categorías laborales (1990-2015)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015

De acuerdo a Tokman (2010), los ingresos de las mujeres empleadas en servicio doméstico en América Latina son menores a los de otras categorías laborales, e incluso, en comparación con el resto de los trabajos informales los ingresos del servicio doméstico femenino equivalen 74-77% del sector informal. El cuadro a continuación presenta la distribución del ingreso percibido por el servicio doméstico femenino chileno para el año 2015 a precios corrientes. Al respecto, se puede observar que la mitad de las trabajadoras de casa particular puertas adentro recibe ingresos que son iguales o superiores a los \$300 mil líquidos, mientras que para el caso de las trabajadoras puertas afuera, el 50% de ellas obtiene ingresos iguales o superiores a los \$250 mil, cifra que además correspondía al salario mínimo legal vigente a fines del 2015.

Cuadro 2. Distribución del ingreso del servicio doméstico según modalidad

| Percentil       | Puertas Adentro  | Puertas Afuera   |
|-----------------|------------------|------------------|
| 5%              | \$150.000        | \$100.000        |
| 25%             | \$230.000        | \$200.000        |
| 50%             | \$300.000        | \$250.000        |
| 75%             | \$310.000        | \$300.000        |
| 95%             | \$380.000        | \$400.000        |
| <b>Promedio</b> | <b>\$275.670</b> | <b>\$253.884</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2015.

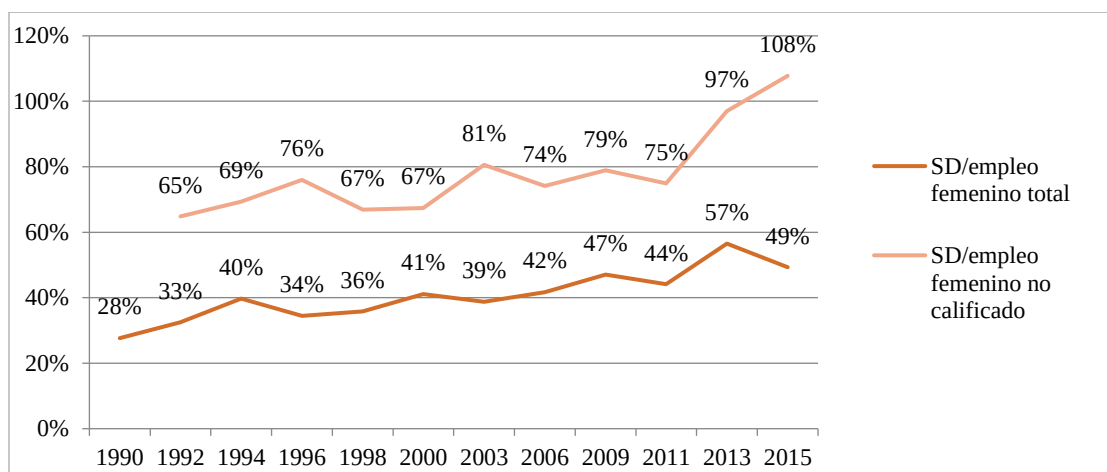
Nota: Valores nominales. Salarios corresponden al ingreso líquido promedio para jornadas de trabajo de 45 horas.

La remuneración del servicio doméstico ha sido históricamente inferior al resto del empleo femenino. La comparación, sin embargo, requiere realizarse con el empleo no calificado más que con el total de la ocupación. El Gráfico 7 presenta la evolución de los ingresos del sector en proporción del ingreso total femenino y del ingreso en empleos no calificados<sup>10</sup>. Se

<sup>10</sup> Para la clasificación de trabajo no calificado, la Encuesta Casen utiliza la codificación CIUO-88 que incluye todas aquellas ocupaciones que requieren el desempeño de tareas simples y rutinarias físicas o manuales. Abarcan tareas como la limpieza, la excavación, el levantamiento y acarreo manuales de material, la selección, almacenamiento o reunión de productos

observa que en ambos casos la relación ha mejorado en el tiempo. Si el año 1990 el ingreso del servicio doméstico equivalía al 28% de la remuneración recibida por el resto de las mujeres ocupadas, este porcentaje llega al 49% el año 2013. Si se toma como referencia el empleo femenino no calificado, la remuneración del servicio doméstico ha pasado de un 65% en 1992 a un 108% en 2013.

Gráfico 7. Remuneraciones del servicio doméstico en relación al resto del empleo femenino y empleo femenino no calificado (1990-2015)

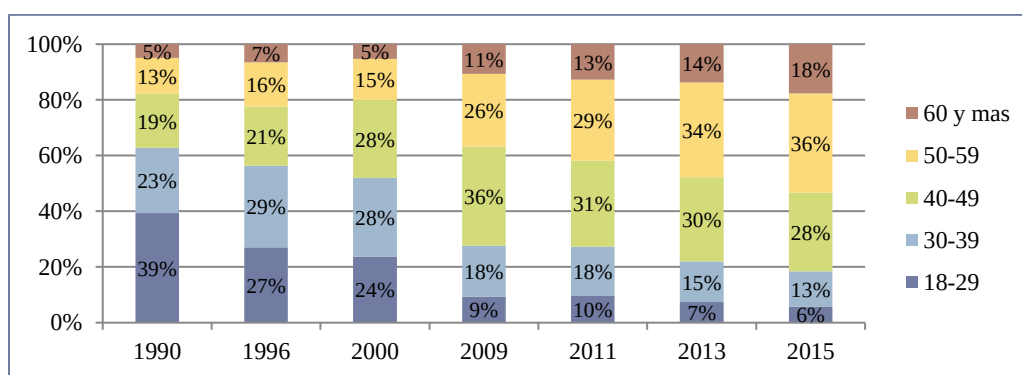


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 1990-2015.

Nota: Valores corresponden al ingreso promedio por hora del servicio doméstico femenino como proporción del ingreso por hora promedio del resto de las categorías laborales, para cada año.

Al clasificar a las trabajadoras de servicio doméstico en tramos de edad, se tiene que un 54% de ellas tiene 50 años o más, y un 18% más de 60 años

Gráfico 8. Distribución del Servicio Doméstico Femenino por Tramos de Edad



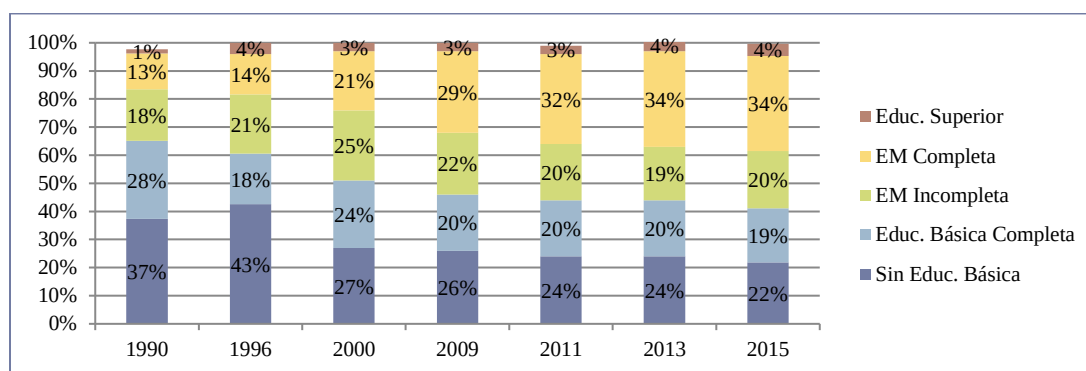
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

En cuanto al nivel educacional de las trabajadoras de servicio doméstico, se observa una

manualmente (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas), operación de vehículos no motorizados y recolección de frutos y vegetales. Fuente: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

fuerte concentración en los niveles inferiores de la distribución, desde el grupo que no tiene ningún año de escolaridad hasta el que tiene enseñanza media incompleta. No obstante, con el tiempo se observa un incremento en el porcentaje de mujeres con enseñanza media completa. A pesar de esta mejoría, para el año 2015 aún se tiene que el 61% de las mujeres empleadas en servicio doméstico no ha finalizado la enseñanza media, y un 41% no ha completado la enseñanza básica.

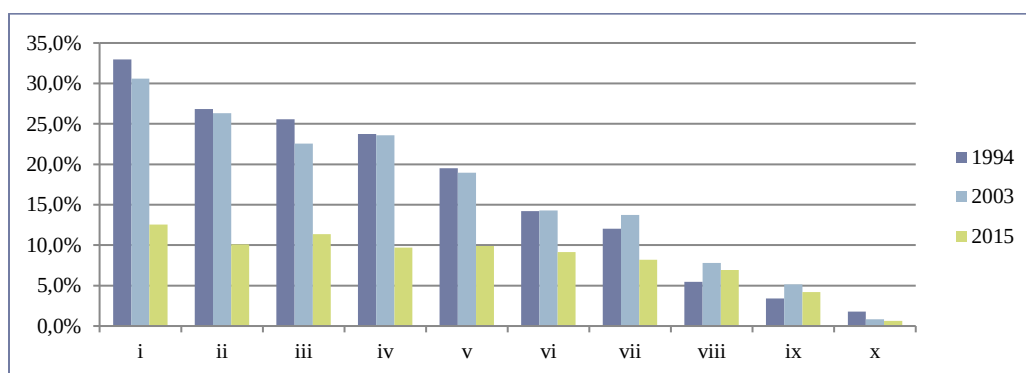
Gráfico 9. Distribución servicio doméstico según nivel educacional



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1998-2013

Considerando los menores ingresos que provee esta ocupación, la disposición a trabajar en servicio doméstico es mayor en los grupos de hogares de menores ingresos. Esta relación se presenta en el siguiente gráfico, donde se puede observar que en los primeros deciles de ingreso la cantidad de mujeres que trabaja en servicio doméstico, del total de mujeres ocupadas, es mayor. No obstante, se observa una importante caída en la participación de esta categoría laboral el año 2015 para todos los deciles de ingreso.

Gráfico 10. Proporción de mujeres ocupadas en servicio doméstico por decil de ingresos. Años 1994-2003-2015

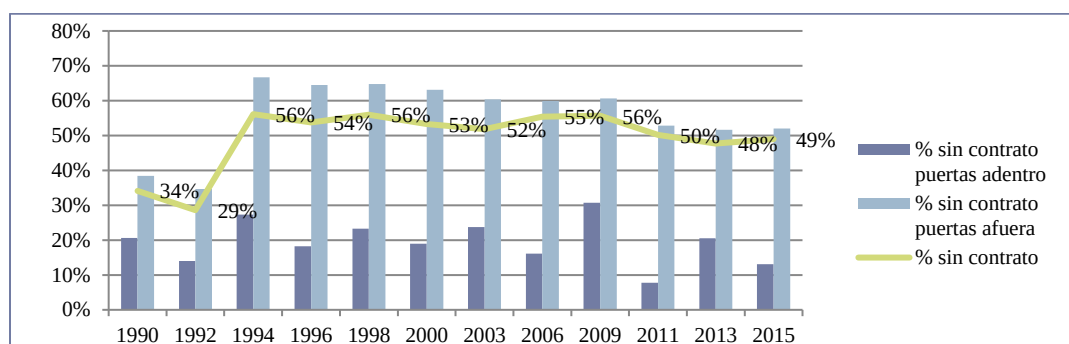


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1994, 2003, 2015

## 4.1 Protección Social

En cuanto a la formalidad de este empleo en las mujeres, se observa que al menos el 49% de ellas no tiene contrato de trabajo firmado, y en consecuencia presenta una nula cobertura en prestaciones básicas, como salud y previsión social, y de ilegalidad, en cuanto a no tener jornadas de trabajo definidas, funciones claramente establecidas y derecho a días de descanso. Tal como se observa en el siguiente gráfico, durante los últimos años se produce una disminución el porcentaje de trabajadoras sin contrato, sin embargo, la informalidad aún es relevante en este sector.

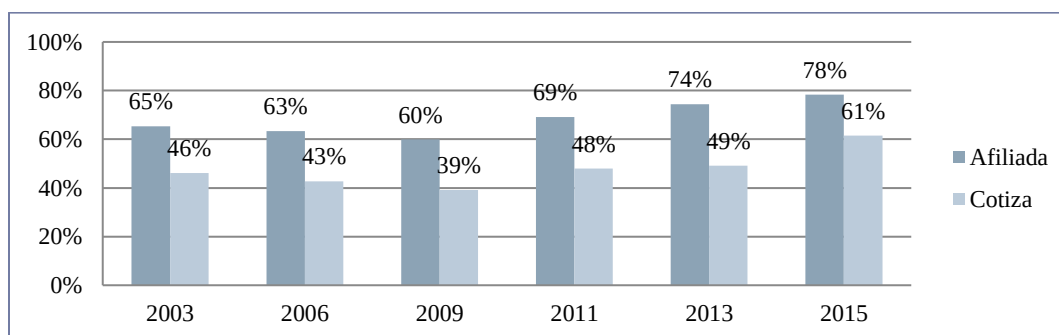
Gráfico 11. Situación Contractual del Servicio Doméstico.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003-2015

Respecto a su cobertura previsional, del total de mujeres que trabajan en servicio doméstico, una fracción importante de ellas, 74% el año 2013, se encuentra afiliada al Sistema de Pensiones, y un porcentaje menor cotiza activamente, 61%. Cabe destacar el incremento en la participación en el sistema de pensiones de este segmento, pasando de un 49% que declaraba cotizar el año 2013 al 61% observado para el 2015.

Gráfico 12. Situación previsional servicio doméstico



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003-2015

Y en cuanto a la cobertura de salud, las trabajadoras de servicio doméstico en su mayoría se encuentran afiliadas al sistema público, con un 69% el año 2015. Sin embargo, existe una

fracción relevante de mujeres que se encuentra en situación de indigente (Fonasa grupo A), específicamente un 25%, que en la práctica, sólo les permite acceder a atención en la red pública de salud sin realizar copagos.

La informalidad y la consecuente baja participación en el sistema previsional dejan a este grupo de mujeres en una situación de considerable desprotección frente a la vejez, la invalidez y la enfermedad.

Al respecto, el estudio realizado por el Grupo Nous (2010) por encargo de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, señala que la relación contractual entre la trabajadora de casa particular y su empleador(a) dependerá de la negociación entre ambas partes y de las preferencias de la trabajadora, ya que en algunos casos, puede ser la misma empleada la que prefiera mantenerse en la informalidad. Los argumentos de las trabajadoras que prefieren tener contrato se basan en contar con protección ante problemas de salud, accidentes y la jubilación. En cambio, quienes no exigen contrato de trabajo lo hacen porque prefieren mantenerse como carga de la pareja (en el caso de las mujeres casadas), porque prefieren la liquidez, o por desconocimiento, en especial cuando se trabaja a tiempo parcial.

El Informe Anual sobre Derechos Humanos 2014 también hace mención a esta problemática al señalar que para muchas trabajadoras de casa particular la informalidad o subdeclaración de ingresos acarrea beneficios económicos, ya que al tener menores descuentos las trabajadoras obtienen un mayor ingreso líquido, en desmedro de un menor ahorro para la vejez. También se refieren a las “trampas de políticas sociales” ya que al declarar un menor de ingreso se accede a un menor copago en los sistemas de salud y mayores beneficios sociales, como asignaciones familiares y becas escolares.

Estos antecedentes son importantes para entender el alto nivel de informalidad en el sector, problema que debe ser abordado desde una perspectiva más amplia, considerando tanto la demanda como la oferta de trabajo.

## **4.2 Historias Laborales**

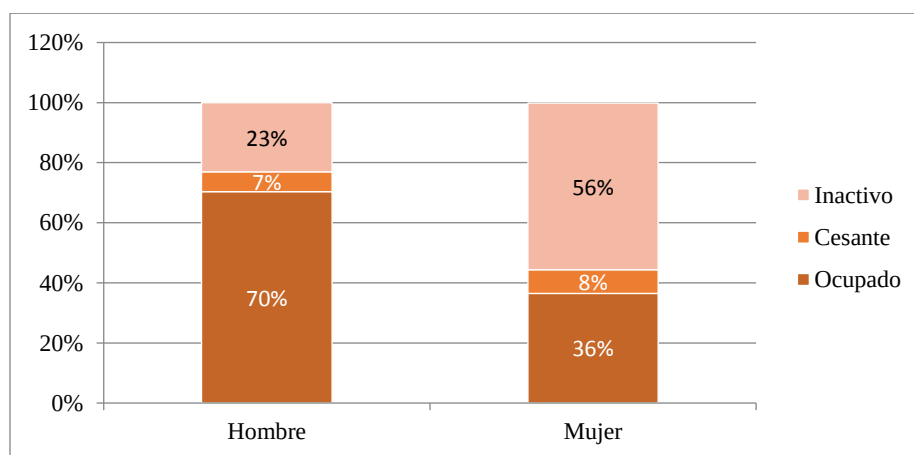
Según el mismo estudio del Grupo Nous (2010), entre las mujeres que trabajan en servicio doméstico pueden identificarse dos perfiles, aquellas que consideran esta actividad como un trabajo permanente y aquellas que lo ven como un trabajo temporal al que recurren para complementar los ingresos del hogar en periodos de necesidad.

A partir de la Encuesta de Protección Social 2009, cuya base de datos permite reconstruir las historias laborales de una muestra representativa de personas, se presenta en esta sección un enfoque dinámico al análisis de esta ocupación, con el propósito de identificar los periodos en los que la mujer decide trabajar en servicio doméstico y su permanencia.

### 4.2.1 Trayectorias Laborales

Como una primera aproximación, el gráfico siguiente presenta la proporción del tiempo que en promedio las mujeres destinan al trabajo remunerado como porcentaje del total de meses de su vida activa. Como es posible observar, en promedio, las mujeres pasan una menor proporción de su vida activa trabajando, 44%, en comparación que los hombres, 77%, y una mayor parte lo destinan a actividades fuera del mercado laboral, es decir, inactivas.

Gráfico 13. Distribución de la vida activa según situación laboral y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009

Del tiempo que se destina al trabajo, tanto hombres como mujeres lo hacen mayormente como trabajadores dependientes o asalariados. En promedio un 20% del tiempo activo de los hombres se destina a trabajo independiente o por cuenta propia, porcentaje que llega al 13,4% en el caso de las mujeres. Por su parte, el servicio doméstico en promedio abarca un 3% del total del tiempo destinado por las mujeres al trabajo remunerado.

Cuadro 3. Proporción del tiempo ocupado según categoría laboral y sexo

| Categoría Ocupacional     | Hombre      | Mujer       |
|---------------------------|-------------|-------------|
| Asalariado                | 73,6%       | 68,3%       |
| Empleador                 | 3,3%        | 2,8%        |
| Cuenta propia             | 21,4%       | 13,4%       |
| <b>Servicio doméstico</b> | <b>0,3%</b> | <b>2,9%</b> |
| Familiar no remunerado    | 0,4%        | 1,0%        |
| FFAA                      | 0,7%        | 0,2%        |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009

Para los siguientes indicadores se definirá como trabajadora de servicio doméstico a toda mujer que haya trabajado al menos una vez en esta categoría laboral, que en total corresponden al 6,4% de las mujeres que cuentan con información de su historia laboral en la base de datos de la Encuesta de Protección Social 2009<sup>11</sup>. Al ver la distribución del tiempo destinado al trabajo de casa particular, se observa una mediana de 42%, es decir, el 50% de estas mujeres ha destinado 42% o menos de su tiempo activo a este empleo, mientras que el 50% restante lo ha realizado por más del 42% de la vida activa. El tiempo promedio dedicado a esta labor entre las trabajadoras de casa particular es igual al 48,5% del total de meses de la vida activa.

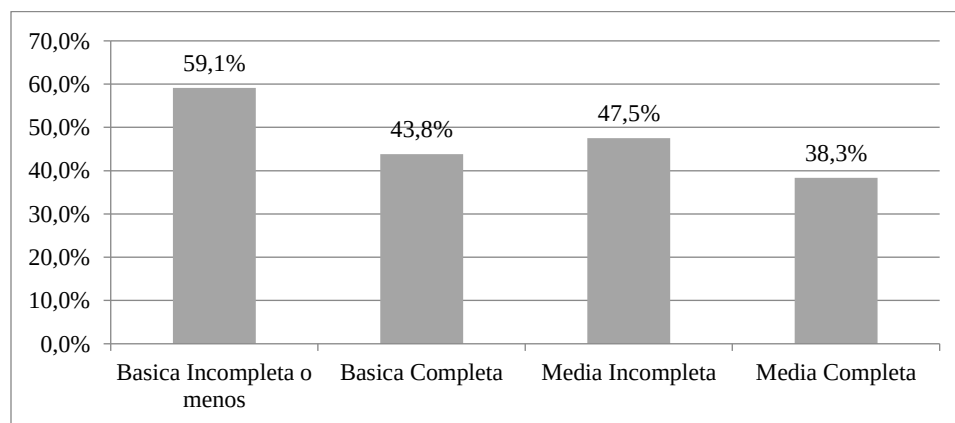
*Cuadro 4. Distribución del tiempo activo en servicio doméstico*

| <b>Percentil</b> | <b>% Tiempo Activo en Trabajo Doméstico</b> |
|------------------|---------------------------------------------|
| 5%               | 3%                                          |
| 25%              | 15%                                         |
| 50%              | 42%                                         |
| 75%              | 85%                                         |
| 95%              | 100%                                        |
| <b>Promedio</b>  | <b>48,5%</b>                                |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009

Tal como se vio en la sección anterior, las mujeres que se dedican al servicio doméstico se concentran en los niveles educacionales inferiores, y en consecuencia, la proporción del tiempo destinada al servicio doméstico es mayor en las mujeres con menor escolaridad.

*Gráfico 14. Porcentaje del Tiempo Activo en Servicio Doméstico según Nivel Educativo*

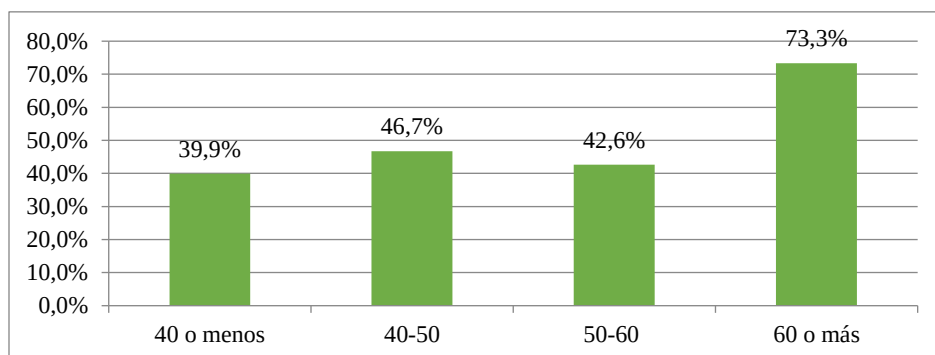


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009

<sup>11</sup> 434 casos

Y al hacer el mismo análisis por tramos de edad, se observa que el grupo de mujeres de edades avanzadas son las que presentan una mayor permanencia en este tipo de empleo.

Gráfico 15. Porcentaje del Tiempo Activo en Servicio Doméstico según Tramos de Edad



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2009

Los datos de la Encuesta de Protección Social también permiten tener una estimación de la proporción del tiempo que las trabajadoras de casa particular tuvieron contrato de trabajo mientras desarrollaban esta actividad, que en promedio, es del orden del 56% de los meses trabajados. Y en cuanto a las cotizaciones previsionales, las trabajadoras de casa particular participan del sistema de pensiones, en promedio, durante el 59% de los meses dedicados a esta labor.

De lo anterior, se tiene que entre las trabajadoras de casa particular, un 46% de ellas lo hace de manera permanente, es decir, al menos por el 50% del total de meses trabajados, y en consecuencia, resulta relevante contar con información sobre la situación laboral de las trabajadoras domésticas durante el resto de su etapa activa, si participan del mercado del trabajo y en qué categoría laboral. Para eso, a continuación se presentan matrices de transición laboral femeninas para los años 2002 al 2009.

En cada tabla, se presentan los diferentes status laborales: ocupado, cesante e inactivo, y en el caso del status ocupado, se desglosan las observaciones según categoría laboral en: empleador, trabajador por cuenta propia, asalariado, servicio doméstico, familiar no remunerado y Fuerzas Armadas. El formato de las matrices, permite observar en las filas la situación laboral de la muestra en el mes de abril del inicial y en las columnas el estado en el mes de abril del año final.

La primera matriz que se presenta corresponde a los años 2002 y 2004. En ella se puede observar que del 100% de mujeres trabajando en servicio doméstico el año 2002, un 46,4% permanencia en este tipo de empleo el año 2004. Del resto, un 19% se traslada a un empleo como asalariadas, un 12,8% pasa a estar cesante y un 17,3% de aleja del mercado laboral estando inactivas.

Cuadro 5. Matrices de transición femenina abril de cada año (2002-2004)

| 2002-2004              | Empleador   | Cuenta Propia | Asalariado   | Serv. Domestico | Fam. No Rem | FFAA        | Cesante      | Inactivo     | Total       |
|------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| <b>Empleador</b>       | 49,0%       | 17,2%         | 21,1%        | 0,0%            | 1,3%        | 0,0%        | 1,1%         | 10,4%        | 100%        |
| <b>Cuenta Propia</b>   | 2,1%        | 72,3%         | 7,2%         | 0,0%            | 0,6%        | 0,0%        | 3,9%         | 13,9%        | 100%        |
| <b>Asalariado</b>      | 2,1%        | 2,4%          | 76,5%        | 0,1%            | 0,4%        | 0,0%        | 8,0%         | 10,5%        | 100%        |
| <b>Serv. Domestico</b> | 0,0%        | 4,2%          | 19,3%        | 46,4%           | 0,0%        | 0,0%        | 12,8%        | 17,3%        | 100%        |
| <b>Fam. No Rem</b>     | 0,0%        | 2,9%          | 11,1%        | 0,0%            | 52,7%       | 0,0%        | 12,7%        | 20,5%        | 100%        |
| <b>FFAA</b>            | 0,0%        | 0,0%          | 10,4%        | 0,0%            | 0,0%        | 89,6%       | 0,0%         | 0,0%         | 100%        |
| <b>Cesante</b>         | 0,3%        | 4,2%          | 19,8%        | 0,6%            | 0,1%        | 0,0%        | 59,2%        | 15,9%        | 100%        |
| <b>Inactivo</b>        | 0,3%        | 1,4%          | 7,9%         | 0,1%            | 0,1%        | 0,0%        | 5,2%         | 84,9%        | 100%        |
| <b>Total</b>           | <b>1,2%</b> | <b>6,3%</b>   | <b>25,2%</b> | <b>0,4%</b>     | <b>0,4%</b> | <b>0,1%</b> | <b>10,7%</b> | <b>55,7%</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002-2009

De las mujeres que trabajaban en servicio doméstico el año 2004, el 53,4% permanece en este status el año 2006, un 17,8% pasa a estar inactivas y el 13,8% cesante.

Cuadro 6. Matrices de transición femenina abril de cada año (2004-2006)

| 2004-2006              | Empleador   | Cuenta Propia | Asalariado   | Serv. Domestico | Fam. No Rem | FFAA        | Cesante      | Inactivo     | Total       |
|------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| <b>Empleador</b>       | 46,3%       | 17,6%         | 13,9%        | 0,0%            | 0,0%        | 0,0%        | 5,8%         | 16,4%        | 100%        |
| <b>Cuenta Propia</b>   | 8,9%        | 40,4%         | 10,0%        | 0,0%            | 0,5%        | 0,0%        | 10,9%        | 29,4%        | 100%        |
| <b>Asalariado</b>      | 2,8%        | 2,8%          | 76,4%        | 0,3%            | 0,2%        | 0,0%        | 7,7%         | 9,7%         | 100%        |
| <b>Serv. Domestico</b> | 4,4%        | 2,5%          | 8,2%         | 53,4%           | 0,0%        | 0,0%        | 13,8%        | 17,8%        | 100%        |
| <b>Fam. No Rem</b>     | 8,5%        | 32,3%         | 7,8%         | 0,0%            | 2,1%        | 0,0%        | 8,8%         | 40,5%        | 100%        |
| <b>FFAA</b>            | 0,0%        | 0,0%          | 18,0%        | 0,0%            | 0,0%        | 0,0%        | 82,0%        | 0,0%         | 100%        |
| <b>Cesante</b>         | 3,2%        | 3,4%          | 22,9%        | 0,7%            | 0,1%        | 0,0%        | 26,6%        | 43,1%        | 100%        |
| <b>Inactivo</b>        | 1,1%        | 4,0%          | 9,2%         | 0,0%            | 0,7%        | 0,0%        | 13,3%        | 71,8%        | 100%        |
| <b>Total</b>           | <b>2,8%</b> | <b>6,2%</b>   | <b>27,7%</b> | <b>0,4%</b>     | <b>0,5%</b> | <b>0,0%</b> | <b>13,1%</b> | <b>49,4%</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002-2009

Por otro lado, entre los años 2006 y 2009, se observa que del total de mujeres en servicio doméstico el primero año, el 63% permanece en ese estatus el año 2009, el 15,7% pasa a ser cesante, el 10,6% a inactivo y el 10,7% a asalariado.

*Cuadro 7. Matrices de transición femenina abril de cada año (2006-2009)*

| 2006-2009              | Empleador   | Cuenta Propia | Asalariado   | Serv. Domestico | Fam. No Rem | FFAA        | Cesante      | Inactivo     | Total       |
|------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| <b>Empleador</b>       | 17,3%       | 18,9%         | 34,0%        | 0,6%            | 0,0%        | 0,0%        | 7,1%         | 22,1%        | 100%        |
| <b>Cuenta Propia</b>   | 5,0%        | 36,6%         | 13,4%        | 0,2%            | 0,7%        | 0,0%        | 14,8%        | 29,2%        | 100%        |
| <b>Asalariado</b>      | 3,1%        | 2,5%          | 74,1%        | 0,2%            | 0,0%        | 0,0%        | 9,2%         | 10,8%        | 100%        |
| <b>Serv. Domestico</b> | 0,0%        | 0,0%          | 10,7%        | 63,0%           | 0,0%        | 0,0%        | 15,7%        | 10,6%        | 100%        |
| <b>Fam. No Rem</b>     | 1,5%        | 19,3%         | 11,4%        | 0,0%            | 9,8%        | 0,0%        | 18,1%        | 39,9%        | 100%        |
| <b>FFAA</b>            | 0,0%        | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%            | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%         | 100,0%       | 100%        |
| <b>Cesante</b>         | 3,4%        | 6,2%          | 25,6%        | 1,2%            | 0,0%        | 0,0%        | 21,2%        | 42,3%        | 100%        |
| <b>Inactivo</b>        | 0,5%        | 3,9%          | 11,1%        | 0,1%            | 0,1%        | 0,0%        | 9,0%         | 75,3%        | 100%        |
| <b>Total</b>           | <b>2,4%</b> | <b>6,3%</b>   | <b>31,6%</b> | <b>0,6%</b>     | <b>0,2%</b> | <b>0,0%</b> | <b>11,0%</b> | <b>47,9%</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002-2009

Finalmente, al analizar un periodo de tiempo más extenso, se observa que las mujeres ocupadas en la categoría de servicio doméstico que continuaban trabajando en esta labor al año 2009 corresponden al 38% de la muestra. Un 22% se cambia a un trabajo asalariado o dependiente, un 23% pasa a estar inactiva y un 11% cesante.

*Cuadro 8. Matrices de transición femenina abril de cada año (2002-2009)*

| 2002-2009              | Empleador   | Cuenta Propia | Asalariado   | Serv. Domestico | Fam. No Rem | FFAA        | Cesante      | Inactivo     | Total       |
|------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| <b>Empleador</b>       | 15,3%       | 20,5%         | 29,1%        | 0,0%            | 1,1%        | 0,0%        | 6,7%         | 27,3%        | 100%        |
| <b>Cuenta Propia</b>   | 6,2%        | 33,5%         | 12,1%        | 0,4%            | 0,5%        | 0,0%        | 12,4%        | 35,0%        | 100%        |
| <b>Asalariado</b>      | 2,7%        | 4,2%          | 64,7%        | 0,4%            | 0,1%        | 0,0%        | 10,6%        | 17,3%        | 100%        |
| <b>Serv. Domestico</b> | 3,0%        | 3,4%          | 21,6%        | 38,2%           | 0,0%        | 0,0%        | 11,1%        | 22,6%        | 100%        |
| <b>Fam. No Rem</b>     | 13,0%       | 19,4%         | 8,8%         | 0,0%            | 0,0%        | 0,0%        | 5,3%         | 53,5%        | 100%        |
| <b>FFAA</b>            | 0,0%        | 0,0%          | 100,0%       | 0,0%            | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%         | 0,0%         | 100%        |
| <b>Cesante</b>         | 2,3%        | 6,7%          | 30,8%        | 0,2%            | 0,0%        | 0,0%        | 13,8%        | 46,2%        | 100%        |
| <b>Inactivo</b>        | 1,6%        | 4,1%          | 19,1%        | 0,3%            | 0,2%        | 0,0%        | 11,1%        | 63,7%        | 100%        |
| <b>Total</b>           | <b>2,4%</b> | <b>6,3%</b>   | <b>31,1%</b> | <b>0,6%</b>     | <b>0,2%</b> | <b>0,0%</b> | <b>11,3%</b> | <b>48,2%</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2002-2009

En conclusión, del total de mujeres que se dedica al servicio doméstico, que regularmente bordea las 300 mil mujeres, un 50% lo hace por más del 42% de su vida activa, y el tiempo restante se distribuye entre trabajo asalariado (un 20% del tiempo), a la búsqueda de trabajo (11%) o a actividades fuera del mercado laboral (22% del tiempo).

## **5 Determinantes de la Participación Laboral y Brechas de Ingreso**

Tal como fue mostrado en secciones anteriores, la participación laboral femenina experimenta un crecimiento constante con el paso de los años, y con ello, la contribución del servicio doméstico al empleo femenino ha ido disminuyendo. Sin embargo, este segmento laboral sigue siendo una fuente importante de trabajo en para las mujeres de menores niveles educacionales y de ingresos. La relevancia entonces del servicio doméstico en el empleo femenino dependerá de la necesidad de los hogares de contar con una o más personas que les brinden apoyo para el desarrollo de su vida diaria, como de la disposición de las mujeres por desarrollar este tipo de labores.

Al respecto, Valenzuela y Mora (2009), señalan que la oferta de servicio doméstico la componen principalmente dos grupos de trabajadoras: jóvenes de las regiones rurales que buscan empleos en las zonas urbanas y mujeres de hogares urbanos pobres. En el primer caso, “los motivos de las jóvenes para emigrar a la ciudad son diversos: ayudar a la familia, oportunidades de educación y empleo, atracción a los placeres de la ciudad, independencia o autonomía fuera de la familia, etc., pero la causa principal es la falta de empleos para mujeres en las zonas rurales” y en el caso de las mujeres de hogares urbanos pobres “el trabajo doméstico ofrece una inserción fácil al mercado de trabajo y permite a las mujeres con responsabilidades familiares adaptar su participación laboral a sus obligaciones familiares”

Por otro lado, en la demanda por servicio doméstico influyen factores más diversos, y que pueden tener un impacto positivo o negativo en el empleo total de este segmento laboral. Entre las variables que disminuyen la demanda por servicio doméstico, Valenzuela y Mora (2009) especifican los siguientes:

- i. El decreciente tamaño de las familias
- ii. El aumento en el costo del alojamiento en las grandes ciudades, que hace que el tamaño de las viviendas caiga, disminuyendo la demanda por servicio doméstico.
- iii. Cambios culturales que hacen que la contratación del servicio doméstico sea una actividad “no políticamente correcta”
- iv. La oferta de servicios de apoyo que facilitan la vida diaria, como guarderías, comida congelada, restaurantes, etc.

Y entre los factores que afectan positivamente la demanda por servicio doméstico se encuentra:

- i. La creciente participación económica de las mujeres de clase media y alta, dispuestas a contratar servicio doméstico para apoyar los quehaceres del hogar.
- ii. Los cambios en las estructuras familiares y la mayor proporción de hogares monoparentales con jefaturas de hogar femeninas.
- iii. El aumento de la esperanza de vida que genera la necesidad de mayor asistencia a los ancianos en sus hogares.
- iv. La expansión de la “economía del recreo”: las familias de clase media recurren a la ayuda doméstica para liberar tiempo para actividades de recreo, deportivas o culturales.
- v. El empleo de trabajadores domésticos visto como símbolo de estatus social.

### 5.1 Determinantes en la Participación Laboral

Como una forma de estimar la importancia de los factores antes mencionados en la decisión de una mujer de trabajar en servicio doméstico, el siguiente modelo permite identificar las variables que impactan en la probabilidad de trabajar en servicio doméstico versus en otras categorías laborales, controlando por los factores que pueden ser determinantes en esta decisión.

Para eso se estima el siguiente modelo de probabilidad:

$$\Pr(Y_i|X_i) = F(X_i\beta)$$

donde  $Y_i$  es una variable binaria que toma valor 1 si la mujer  $i$  trabaja en servicio doméstico y 0 si lo hace en otra ocupación. El vector  $X_i$  corresponde a un conjunto de variables que afectan la decisión de trabajar este segmento, tales como: edad, nivel educacional, nivel educacional de la madre y del padre, zona de residencia, jefatura de hogar y situación de pobreza.

Los resultados obtenidos luego de replicar el modelo con datos de la Encuesta CASEN 2013 se presentan a continuación:

Cuadro 9. Resultados Modelo Probabilístico

| Variables             | dy/dx (efecto marginal) | Std. Err. | Z      | P> z | [ 95% C.I.] |       | X       |
|-----------------------|-------------------------|-----------|--------|------|-------------|-------|---------|
| Edad                  | 0,0107                  | 0,00      | 5.77   | 0,00 | 0,01        | 0,01  | 40,71   |
| Edad*edad             | -0,0001                 | 0,00      | -4.73  | 0,00 | 0,00        | 0,00  | 1802,17 |
| Básica Completa       | -0,0126                 | 0,01      | -1.29  | 0,20 | -0,03       | 0,01  | 0,25    |
| Media Completa        | -0,0545                 | 0,01      | -4.85  | 0,00 | -0,08       | -0,03 | 0,50    |
| Superior Incompleta   | -0,0717                 | 0,00      | -14.86 | 0,00 | -0,08       | -0,06 | 0,04    |
| Superior Completa     | -0,0864                 | 0,01      | -14.93 | 0,00 | -0,10       | -0,08 | 0,14    |
| Escolaridad madre     | -0,0041                 | 0,00      | -3.84  | 0,00 | -0,01       | 0,00  | 6,99    |
| Soltera               | 0,0079                  | 0,01      | 1.01   | 0,31 | -0,02       | 0,01  | 0,51    |
| Urbano                | 0,0288                  | 0,01      | 4.41   | 0,00 | 0,02        | 0,04  | 0,91    |
| Jefe de hogar         | 0,0052                  | 0,01      | 0.63   | 0,53 | -0,01       | 0,02  | 0,42    |
| Chilena               | -0,2178                 | 0,06      | -3.58  | 0,00 | -0,34       | -0,10 | 0,98    |
| Indigente             | 0,0256                  | 0,01      | 3.29   | 0,00 | 0,01        | 0,04  | 0,26    |
| Probabilidad Predicha | 0,0707                  |           |        |      |             |       |         |
| Pseudo R2             | 0,1073                  |           |        |      |             |       |         |
| N                     | 13.958                  |           |        |      |             |       |         |

Del cuadro anterior se desprende que los principales factores que influyen en la decisión de trabajar en servicio doméstico por parte de las mujeres son:

- La edad. Un año adicional de edad significa un punto porcentual mayor de probabilidad de trabajar en servicio doméstico. Esta relación es positiva pero decreciente con los años de edad.
- El nivel de educación. A mayor nivel de escolaridad, menor es la probabilidad de trabajar en servicio doméstico. Es decir, mujeres con educación media completa tienen 5,5 puntos porcentuales menos de probabilidad de participación laboral en servicio doméstico en comparación con mujeres sin educación.
- La escolaridad de la madre también tiene un efecto esperado en la probabilidad de trabajar en servicio doméstico. Un año más de escolaridad de la madre reduce 0,9 puntos porcentuales la probabilidad de trabajar en servicio doméstico.
- Mujeres que viven en zonas urbanas tienen 3 puntos porcentuales más de probabilidad de trabajar en servicio doméstico que las mujeres que residen en zonas rurales.
- Ser jefe de hogar no tiene efectos estadísticamente significativos. Lo mismo ocurre con la variable estado civil
- Estar en condición de indigente o carente de recursos (Grupo A de Fonasa) implica 3 puntos porcentuales más de probabilidad de trabajar en servicio doméstico versus las mujeres que están afiliadas a otro tipo de planes de salud.
- Ser extranjera significa tener un 21% adicional de probabilidad de trabajar en servicio doméstico en comparación con las mujeres de nacionalidad chilena.

## **6 Políticas de Protección al Servicio Doméstico**

A nivel internacional, diversos países han desarrollado medidas especiales para promover la formalización y la protección de este segmento laboral, partiendo por la preocupación de la OIT y la Recomendación 201 que entrega orientaciones prácticas a los países que quieran ratificar el Convenio 189 sobre trabajo decente para las y los trabajadoras doméstico. La Recomendación 201 incluye una serie de medidas que los países miembros deben realizar para abordar objetivos como: asegurar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, establecer un contrato de trabajo tipo, asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo, crear mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, y garantizar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados, entre otros.

Las orientaciones anteriores se encaminan hacia la construcción de una legislación base para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos e igualar sus condiciones laborales con la de los trabajadores comunes.

No obstante, existen ejemplos de políticas públicas especiales para promover la formalización del servicio doméstico. Francia desde el año 1993 que promueve y subsidia la contratación del servicio doméstico mediante la entrega de un voucher (Service Employment Cheque y Universal Service Employment Cheque desde el año 2006). El objetivo de este programa es simplificar los procesos de contratación así como el pago de las remuneraciones y de los descuentos de seguridad social, haciendo que los empleadores paguen la remuneración mediante cheques que se compran en los bancos locales. Luego, los empleadores tendrán derecho a un beneficio tributario equivalente al 50% del gasto incurrido en los cheques. Con esto además, se asegura un ingreso mínimo para las y los trabajadoras domésticos. Desde el año 2006 este mecanismo se amplía para el pago del servicio doméstico que se realiza fuera del hogar, como el cuidado de niños, y cubre además las contrataciones realizadas mediante agencias u organizaciones intermediarias. El número de trabajadoras contratadas bajo esta modalidad superaba las 300 mil entre los años 1998 y 2002.

E.E.U.U. también entrega un crédito tributario a los hogares que contratan servicio doméstico para el cuidado de personas con dependencia y menores de 13 años. El crédito puede llegar hasta el 35% del gasto por concepto de cuidado, y para acceder a él se debe registrar a la persona que realiza esta labor, que no puede ser un familiar, y hay que tener al día los pagos de contribuciones por salud y seguridad social.

En Inglaterra, desde el año 2012 que se está introduciendo de manera gradual, la obligación de los empleadores de pagar y gestionar el ahorro previsional del servicio doméstico. Esto quiere decir que, inicialmente, los empleadores deberán pagar un 1% adicional para este fin y deberán retener un 1% de la remuneración de las y los trabajadores y depositarlas en planes de ahorro privado. Desde el 2017 la contribución de ambas partes se incrementa a un 2% y

desde el 2018 a un 3%. Con esto el Gobierno quiere asegurar que todo trabajador cuente con ahorros que le permitan financiar una pensión en el largo plazo.

En esta misma área, en India existe una iniciativa de origen privado llamada “Gift a Pension”<sup>12</sup> dirigida especialmente a los empleadores y trabajadores domésticos. A través de una página web se educa y se motiva al trabajador para que con la ayuda de su empleador obtengan una tarjeta de ahorro según sus preferencias. La comisión y el primer aporte son de cargo del empleador.

Desde el año 2006 Argentina y Brasil han promovido la formalización de las trabajadoras domésticas mediante beneficios tributarios y campañas multimedia de difusión. En Argentina se incrementó el número de trabajadoras registradas de 70 mil a 418 mil en 3 años, mientras que en Brasil, entre los años 2006 y 2009 unos 700 mil empleadores registraron contratos de trabajo.

También el año 2006, Uruguay logró aprobar por primera vez una ley especial para el trabajo doméstico. Con esto se buscaba regular derechos laborales y ampliar la protección de la seguridad social de este grupo de trabajadores. Destaca en esta reforma la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios, y con ello, establecer un aumento salarial escalonado, que ha permitido situar el salario mínimo para trabajadoras domésticas por encima del salario mínimo nacional. Esta reforma fue complementada con importantes campañas comunicacionales y de capacitación para las trabajadoras domésticas.

## **7 Conclusiones y Recomendaciones de Política**

El objetivo de este estudio ha sido buscar evidencia cuantitativa que examine en mayor detalle a las trabajadoras de casa particular por cuanto constituye una población de interés para la política pública. El servicio doméstico es una labor que se realiza mayoritariamente por mujeres. A comienzos de los años 90 empleaba al 20% de las mujeres que participaban del mercado laboral, proporción que actualmente llega al 8% pero que en términos absolutos equivale a más de 270 mil mujeres.

Con el paso del tiempo se han realizado reformas legales que buscan promover el trabajo decente para este grupo de trabajadoras, con regulaciones que equiparen sus condiciones con la del resto de los trabajadores en cuanto a jornadas laborales, remuneración mínima, días de descansos y contribuciones para seguridad social. Un rol importante ha sido la instauración del Convenio 189 de la OIT al cual Chile se ha adscrito recientemente y la Recomendación 201 que entrega orientaciones a los países miembros para establecer una regulación que resguarde los derechos del servicio doméstico. La entrada en vigencia de la Ley 20.786 en noviembre de 2015 ha significado un importante avance para el caso chileno, al hacer

---

<sup>12</sup> <http://www.giftapension.com/>

obligatorio el registro de los contratos de trabajo del servicio doméstico, disminuir y equiparar la jornada laboral y los días de descanso de las trabajadoras de casa particular con la jornada de los trabajadores comunes y permitir la realización de fiscalizaciones en los hogares donde éstas trabajan. Sin embargo, aún persisten vacíos legales que perjudican los derechos laborales del sector. La normativa actual no establece mecanismos de ajuste de salarios ni otorga espacios de negociación entre empleador y trabajador(a), permite que los trabajadores de casa particular puedan ser despedidos por enfermedad, ya que solo otorga protección por 30 días a quienes tienen un contrato por más de un año, y no explicita las multas a las que están expuestos los empleadores en caso de no cumplir con las exigencias legales. Lo anterior, sumado a la falta de capacidad de la Dirección del Trabajo para realizar mayores fiscalizaciones, hace que en la práctica las medidas llevadas a cabo para mejorar las condiciones laborales solo vean efecto en una proporción menor de trabajadoras.

En las últimas dos décadas, el servicio doméstico ha generado empleo a unas 250 mil personas, con un máximo observado el trimestre octubre-diciembre de 2011 con 360 mil empleos activos en esta categoría. Hacia principios de los años 90, el 28% del servicio doméstico se realizaba puertas adentro, porcentaje que hoy alcanza el 8%. En este periodo de tiempo también se ha visto una reducción de las jornadas laborales, de 50 horas semanales en promedio a menos de 40, mientras que las remuneraciones han presentado una evolución favorable, eliminándose la brecha con el resto de los trabajos no calificados. No obstante, la informalidad del sector sigue siendo una preocupación. Actualmente, el 49% de las trabajadoras de casa particular declaran no haber firmado un contrato de trabajo, lo que acarrea importantes carencias en términos de protección social, como cobertura ante problemas de salud, accidentes del trabajo y de previsión para la vejez.

Uno de los motivos para la no negociación de un contrato de trabajo es la necesidad de la trabajadora de casa particular por un mayor ingreso líquido. Lo anterior es atendible considerando que el servicio doméstico es una ocupación que reúne a un importante número de mujeres en situación de vulnerabilidad, y que entre sus filas concentra a un alto porcentaje de mujeres mayores de 50 años, con bajos niveles de escolaridad, jefas de hogar y viviendo en hogares clasificados como pobres en ingreso y en mediciones multidimensionales.

Del total de mujeres que se dedica al servicio doméstico, un 50% lo hace por más del 40% de su vida activa, y el tiempo restante se distribuye entre trabajo asalariado (un 20% del tiempo), a la búsqueda de trabajo (11%) o a actividades fuera del mercado laboral (22% del tiempo). En consecuencia, el ahorro para la vejez se realiza de manera intermitente mientras se cuenta con un contrato de trabajo. La densidad de cotizaciones promedio de las trabajadoras domésticas es de 35% entre quienes se encuentran afiliadas al sistema de pensiones, y baja a un 27% si se considera el grupo de no afiliadas. Como se resultado se tiene un menor valor de pensión esperada, y un mayor riesgo de pobreza en la vejez, que para el caso de las trabajadoras de casa particular, significa prolongar el estado de vulnerabilidad que enfrentan en la etapa activa hacia la etapa del retiro.

Se espera que en los próximos años la demanda por servicio doméstico se incremente junto con el crecimiento en la participación laboral femenina y con el envejecimiento de la población, por la creciente necesidad de asistencia a las personas adulto mayores. Es así que diversos países ya han puesto en marcha políticas especiales de protección y desarrollo profesional del servicio doméstico, las que pueden servir como referencia para el caso chileno. Para esto, es necesario dirigir recursos hacia la evaluación ex ante de políticas que en el mediano plazo promuevan la formalización del sector e igualen sus condiciones laborales con la del resto de los trabajadores. Siguiendo la experiencia internacional, se sugiere la revisión de medidas como:

- Incentivos a la contratación del servicio doméstico mediante subsidios o beneficios tributarios para sus empleadores.
- Fortalecer la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo mediante la entrega de recursos que permitan realizar inspecciones con mayor frecuencia y abarcando a una mayor cantidad de casos.
- Simplificar los procesos de contratación y pago de contribuciones del servicio doméstico.
- Invertir en campañas comunicacionales cuyo objetivo sea educar a los empleadores de servicio doméstico sobre sus obligaciones legales y multas asociadas al no cumplimiento de la ley.
- Desarrollar planes de profesionalización para las trabajadoras de servicio doméstico, que considere, por ejemplo, la entrega de mayores herramientas para el manejo de alimentos, cuidado de niños y ancianos.
- Fomentar el desarrollo de nuevos productos de ahorro dirigidos al servicio doméstico.
- Revisar y eliminar los desincentivos generados por los programas sociales, particularmente Fonasa, que extinguen los beneficios a las trabajadoras que obtienen un ingreso proveniente del trabajo formal.
- Fortalecer el rol del sindicato de trabajadoras de casa particular para que cuente con representación regional y brinde asesoría a las trabajadoras que lo requieran.

## 8 Referencias

- Batthyány, K. (2012) “*Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*”. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34. Organización Internacional del Trabajo. Servicio de las Condiciones de Trabajo y del Empleo. - Ginebra, 2012
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015). Informe Final.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013). “*Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*” Colección Documentos de Proyectos
- Cumsille, B. (2015) “*The Chilean Pension System: Gender Inequalities in Contribution Densities*”
- Fundación Sol (2015). “*Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile*”. Documento de Trabajo del Área Trabajo y Desigualdad.
- Grupo Nous (2010) “*Trabajadoras de Casa Particular*” Documentos de Trabajo, Dirección de Estudios Previsionales. Subsecretaría de Previsión Social.
- INE (2015). Boletín de Empleo Trimestral N° 195
- INE (2011). Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura familiar chilena.
- Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2014. Centro de Derechos Humanos. Facultad de Derecho. Universidad Diego Portales.
- Jiménez de la Jara (2011). “*Trabajadoras de casa particular. Vulnerabilidad y pobreza*”. Departamento de Estudios. Ministerio de Desarrollo Social.
- Larrañaga, O. (2007), “*Participación Laboral de la Mujer en Chile: 1958-2003*”, Departamento de Economía Universidad de Chile
- Martínez, C., Puentes, E (2011). “*Trabajadores Independientes: Identificación y características de los distintos grupos y medidas para aumentar su incorporación a sistema de pensiones y densidad de cotizaciones*”. Documento preparado para la Asociación Gremial de AFP.
- OIT (2013). “Domestic workers across the world. Global and regional statistics and the extent of legal protection” Geneva: ILO, 2013
- OIT (2011) El Trabajo Doméstico en América Latina y el Caribe. Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas
- OIT (2011). Convenio No. 189 y Recomendación No. 201. Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.
- OCDE (2011), *Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*, OECD Publishing.
- Peticara, M. (2009) “*Instrumentando Mecanismos Para Facilitar la Inserción Laboral de Mujeres y Jóvenes*”
- Stefoni, C.E. 2009. *Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile* en M. E. Valenzuela; C. Mora (eds.): Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo

decente (Santiago, ILO).

- Tokman, V. 2010. *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*, WIEGO Working Paper No. 17 (Cambridge, MA, and Manchester, WIEGO).
- Valenzuela, M.E.; Mora, C. (eds.). 2009. *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, ILO).
- Vergara (2014) “*Trabajadoras de casa particular Análisis crítico de su situación laboral y de la regulación aplicable*”. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile.