



“Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral”

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE

Magister en Políticas Públicas

Alumna: Claudia Órdenes Carvajal

Profesor Guía: David Bravo.

Santiago, Enero 2016

Agradecimientos

Agradezco en forma especial al profesor David Bravo por sus valiosos aportes. A los profesores Valentina Paredes y Esteban Puentes por sus certeros comentarios realizados durante la defensa y al profesor Eugenio Figueroa por su buena disposición durante todo el curso del Magister.

Gracias también a mi familia, amigos y compañeros por el apoyo infinito.

Índice de Contenidos

1	Introducción	5
2	La Definición del Servicio Doméstico	7
2.1	Características del Servicio Doméstico	8
2.2	Magnitud del Servicio Doméstico a Nivel Comparado.....	10
3	Legislación y Normativa sobre Servicio Doméstico	12
3.1	Normativa Internacional sobre Servicio Doméstico	12
3.2	Normativa Chilena sobre Servicio Doméstico	14
4	Estadísticas Laborales del Servicio Doméstico en Chile	18
4.1	Perfil Laboral	24
4.2	Perfil Socioeconómico	28
4.3	Protección Social.....	33
4.4	Historias Laborales.....	36
4.4.1	Trayectorias Laborales	36
4.4.2	Densidades de Cotización	42
5	Determinantes de la Participación Laboral y Brechas de Ingreso	44
5.1	Determinantes en la Participación Laboral	45
5.2	Brechas de Ingreso	47
6	Políticas de Protección al Servicio Doméstico.....	49
7	Conclusiones y Recomendaciones	51
8	Referencias.....	54

Índice de Cuadros

Cuadro 1.	Jornada de trabajo del servicio doméstico según modalidad.....	24
Cuadro 2.	Distribución Servicio Doméstico según Tipo de Turno y Modalidad	26
Cuadro 3.	Distribución del ingreso del servicio doméstico según modalidad	26
Cuadro 4.	Ingreso promedio ocupación principal según categoría ocupacional y sexo.....	27
Cuadro 5.	Distribución del Servicio Doméstico Femenino por Tramos de Edad	28
Cuadro 6:	Distribución servicio doméstico según nivel educacional.....	29
Cuadro 7:	Distribución servicio doméstico según estado civil y jefatura de hogar	31
Cuadro 8.	Servicio Doméstico según situación de pobreza por ingreso	32
Cuadro 9.	Servicio Doméstico según situación de pobreza multidimensional	32

Cuadro 10. Proporción del tiempo ocupado según categoría laboral y sexo	37
Cuadro 11. Distribución del tiempo activo en servicio doméstico.....	37
Cuadro 12. Matrices de transición femenina abril de cada año (2002-2004).....	40
Cuadro 13. Matrices de transición femenina abril de cada año (2004-2006).....	40
Cuadro 14. Matrices de transición femenina abril de cada año (2006-2009).....	41
Cuadro 15. Matrices de transición femenina abril de cada año (2002-2009).....	41
Cuadro 16. Densidad de cotización promedio en servicio doméstico.....	43
Cuadro 17. Densidad de cotización según proporción del tiempo activo en servicio domestico.....	43
Cuadro 18. Resultados Modelo Probabilístico	46
Cuadro 19. Resultados Regresión de Salarios.....	48
Cuadro 20. Resultados Regresión de Salarios-Trabajo No Calificado.....	48

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Distribución del servicio doméstico global según sexo y clasificación de países	10
Gráfico 2: Tasa de participación laboral por sexo (1990-2013).....	18
Gráfico 3: Ocupados hombres según categoría ocupacional (2000-2013).....	19
Gráfico 4: Ocupadas mujeres según categoría ocupacional (2000-2013)	20
Gráfico 5: Participación del servicio doméstico en el empleo femenino (1990-2013)	20
Gráfico 6. Total de ocupados en servicio doméstico. Período 1986-2010.....	21
Gráfico 7. Total mujeres ocupadas en SD Período 1957-2015-Gran Santiago.....	22
Gráfico 8. Proporción de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera (1990-2013)	22
Gráfico 9: Distribución servicio doméstico según región	23
Gráfico 10: Distribución servicio doméstico según nacionalidad.....	23
Gráfico 11. Evolución jornada laboral del servicio doméstico y otras categorías laborales (1990-2013)	25
Gráfico 12. Evolución jornada laboral del Servicio Doméstico según modalidad (1990-2013).....	25
Gráfico 13. Remuneraciones del servicio doméstico en relación al resto del empleo femenino y empleo femenino no calificado (1990-2013)	28
Gráfico 14. Proporción de mujeres ocupadas en servicio doméstico por decil de ingresos. Años 1994- 2003-2013	29
Gráfico 15. Proporción del servicio doméstico femenino que es jefe de hogar (1996-2013)	30
Gráfico 16. Situación Contractual del Servicio Doméstico.....	34
Gráfico 17. Situación previsional servicio doméstico.....	34
Gráfico 18: Cobertura del sistema de salud en el servicio doméstico.....	35
Gráfico 19. Distribución de la vida activa según situación laboral y sexo.....	36
Gráfico 20. Porcentaje del Tiempo Activo en Servicio Doméstico según Nivel Educativo.....	38
Gráfico 21. Porcentaje del Tiempo Activo en Servicio Doméstico según Tramos de Edad	38

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 región¹. 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 superar el 50% de las mujeres en edad de trabajar²

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 personales³

Un sector que reúne a una importante proporción de las mujeres ocupadas es el servicio doméstico, que en Chile actualmente concentra al 9% de la participación laboral femenina, lo que equivale a más de 250 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 2010⁴, la no existencia de un contrato de trabajo se explica por varias razones:

¹ OCDE (2011), Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile.

² INE (2015). Boletín de Empleo Trimestral N° 195

³ INE (2011). Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura familiar chilena.

⁴ 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, y mediante la vinculación de información de encuestas y registros administrativos, 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.

Este trabajo está compuesto por seis secciones además de esta introducción. En primer lugar se trata conceptualmente la definición del servicio doméstico, sus características y magnitud comparada. La tercera sección desarrolla una revisión de la normativa nacional e internacional sobre trabajo decente para los trabajadores de servicio doméstico. Posteriormente en la sección cuatro se construye el perfil laboral y socioeconómico del servicio doméstico desde una perspectiva histórica, para luego continuar con un análisis dinámico, que en base a las historias laborales de la Encuesta de Protección Social, busca tener una estimación de la contribución del servicio doméstico en la vida laboral de las mujeres. En la sección cinco se presenta un modelo probabilístico para identificar los factores que tienen mayor incidencia en la decisión de trabajar en servicio doméstico en las mujeres activas, mientras que en la sección seis se realiza la descripción de una serie de políticas públicas implementadas a nivel internacional a favor de la protección laboral del servicio doméstico. Finalmente, la sección siete contiene las principales conclusiones del estudio, así como algunas recomendaciones.

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"⁵.

Tal como se menciona en el párrafo previo, las personas que desarrollen esta labor en jornada parcial también están consideradas en la definición y normativa de trabajadores de casa particular, es decir, la regulación rige incluso en los casos de personas que desempeñan esta labor un día a la semana. Además, la legislación chilena considera en la definición de trabajador de casa particular las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en la descripción anterior en instituciones de beneficencia.

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 97% 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

⁵ 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.

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, por lo general 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)⁶, “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.

2.1 Características del Servicio Doméstico

Valenzuela y Mora (2009) realizan una caracterización de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico en América Latina, de manera de comprender la naturaleza de esta ocupación y las dificultades que se enfrentan cuando se discute sobre protección jurídica para este grupo de trabajadoras:

i. Características del lugar de trabajo

El servicio doméstico, al ser ejecutado en hogares privados, genera un vínculo de convivencia especial entre el empleador y su familia. “El hecho de que la actividad se desarrolle en una casa particular desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, significa que se genera una relación personal que a menudo involucra emociones y afectos, lo que dificulta que la actividad alcance legitimidad como trabajo” (Hondagneu-Sotelo, 2001, citado en Valenzuela y Mora, 2009)

ii. Flexibilidad casuística y movilidad de condiciones

En relación al punto anterior, se menciona que la “confianza” entre las partes, da lugar para ir adaptando los términos del contrato o acuerdo de funciones según los requerimientos del hogar, a

⁶ Conferencia Internacional del Trabajo 99ª reunión 2010. Informe IV(1) Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Ginebra.(pág. 7)

diferencia de lo que ocurre con contratos regulares de trabajo donde las funciones y responsabilidades de los empleados son explícitas.

iii. Remuneración atípica

En el caso del servicio doméstico puertas adentro, la remuneración puede componerse de un salario y de una remuneración en especie, correspondiente a la alimentación y al alojamiento. En Chile, la ley 20.786 vigente desde octubre de 2014, excluye de la remuneración el gasto en alimentos y habitación, los que pasan a ser cargo del empleador.

iv. Pluralidad simultánea de patrones

Si bien el empleador suele ser el jefe de hogar, la relación de trabajo se desarrolla con todos los miembros del hogar, receptores o beneficiarios del servicio prestado, y de esta forma, la trabajadora doméstica debe responder a los requerimientos de más de una persona.

v. Restricciones a la Fiscalización

Los hogares particulares cuentan con garantías de privacidad e inviolabilidad del domicilio, lo que dificulta las labores de las Inspecciones del Trabajo para realizar fiscalizaciones. Lo anterior, sumado a la “débil organización sindical y escaso conocimiento que los trabajadores domésticos tienen de sus derechos” (Valiente, 2005, citado en Valenzuela y Mora, 2009) reducen aún más las posibilidades de contar con normas especiales que protejan el desarrollo de la ocupación.

Otra problemática de esta ocupación, destacada por el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, es la alta carga de trabajo físico que conlleva *“las características del empleo son de trabajo pesado, teniendo que hacer múltiples funciones en el hogar: aseo integral del hogar, jardín, cuidado de enfermos ancianos y niños entre otros, que en el largo plazo generan daños a la salud de manera irreversible, vinculadas a enfermedades osteo-musculares y de salud mental”*⁷.

De lo anterior se desprende la preocupación por este segmento ocupacional, que afecta principalmente a mujeres, por tratarse de una fuente de trabajo con precarias condiciones laborales, con amplias jornadas de trabajo, funciones poco esclarecidas, y de menor remuneración.

⁷ Extraído del documento presentado por el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINDUCAP, a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, julio 2014.

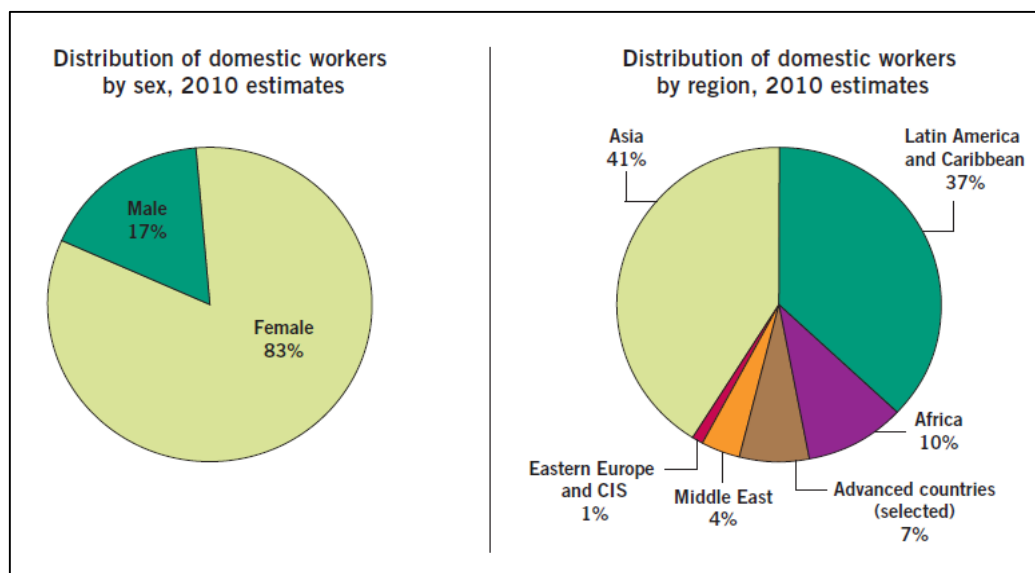
2.2 Magnitud del Servicio Doméstico a Nivel Comparado

Según el informe "Domestic Workers Across The World" de la OIT, y en base a cifras oficiales, al año 2010, 52,6 millones de personas en el mundo se desempeñaban en la categoría de trabajo doméstico, representando el 3,6% del trabajo remunerado total. A nivel comparado, América Latina es la región que presenta la mayor proporción de trabajo en esta ocupación, con el 11,9% del empleo total, en contraste con los países desarrollados donde este porcentaje solo llega al 0,9%. En el caso de las mujeres, tal como ya ha sido mencionado, la importancia del servicio doméstico es más considerable, llegando al 26,6% del empleo femenino remunerado total en América Latina, y al 1,4% en países desarrollados respectivamente.

A nivel global, el servicio doméstico también es una labor realizada en su mayoría por mujeres, quienes representan el 83% del total de trabajadores de este segmento, reafirmando la importancia de esta categoría ocupacional en la inserción laboral femenina.

En cuanto a su distribución regional, el continente Asiático es el que presenta la mayor proporción de trabajadores domésticos, concentrando el 41% del total. América Latina le sigue al emplear al 37% del empleo doméstico (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

Gráfico 1: Distribución del servicio doméstico global según sexo y clasificación de países



Fuente: Tomado de (2013) "Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection". International Labour Office

El servicio doméstico total ha presentado un importante crecimiento en el tiempo, pasando de 33,2 millones de trabajadores el año 1995 a 52,6 millones al año 2010. Este crecimiento no se comporta de igual forma entre los países, siendo América Latina nuevamente la región que presenta el mayor incremento en esta ocupación, aumentando desde 10,4 millones el año 1995 a 19,6 millones de trabajadores el año 2010.

En términos relativos, en el año 1995 el servicio doméstico representaba el 5,7% del empleo remunerado total, porcentaje que al año 2010 se incrementa a un 7,6% en la región, muy por encima del crecimiento promedio del resto de los países, donde la participación del servicio doméstico sobre el empleo total remunerado solo creció dos centésimas. En las mujeres esta diferencia es aún más importante, ya que al año 1995 el servicio doméstico como proporción del empleo total pasó de un 14,6% a un 17,4%.

Entre los factores que explicarían el crecimiento del servicio doméstico en la región se encuentra la mayor demanda por cuidado de adultos mayores, considerando el proceso envejecimiento demográfico que experimentan los países; la ausencia de políticas de corresponsabilidad en los quehaceres del hogar que en conjunto con la mayor participación laboral femenina incrementaría la demanda por servicio doméstico. De igual forma, en países con una distribución desigual del ingreso se genera un escenario favorable a la contratación de servicio doméstico, donde las familias de mayores ingresos cuentan con los recursos para financiar uno o más empleados domésticos, mientras que en los sectores de menores ingresos existen trabajadores dispuestos a aceptar estos trabajos. Por otro lado, niveles de ingreso desiguales entre países promueve la migración de trabajadores, especialmente entre países fronterizos, como es el caso de la creciente oferta de trabajadoras peruanas en Chile⁸.

Un análisis anterior sobre la relevancia del servicio doméstico en América Latina se presenta en Tokman (2010), quien entrega datos sobre el trabajo doméstico en áreas urbanas de la región. Entre 1990 y el año 2008, a partir de encuestas a hogares, el autor estima un descenso del servicio doméstico como porcentaje del empleo urbano, de un 6,1% a un 5,5% en total (hombres y mujeres). La mayor participación de las mujeres en esta ocupación también es resaltada por el autor, estimando en un 12% la participación del servicio doméstico en el empleo femenino urbano. En cuanto al nivel de las remuneraciones del sector, el autor estima que en promedio, los ingresos del servicio doméstico en América Latina equivalen al 41% del ingreso promedio de los trabajadores urbanos, y que sólo un 19% de los trabajadores domésticos se encuentra cubierto por los sistemas de seguridad social.

⁸ Stefoni, C. (2009) Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile.

3 Legislación y Normativa sobre Servicio Doméstico

3.1 Normativa Internacional sobre Servicio Doméstico

Dadas sus características y al tratarse de una categoría ocupacional con altas tasas de informalidad, el servicio doméstico en la mayoría de los países de la región cuenta con un régimen laboral especial para regular sobre contratos de trabajo, jornadas laborales, horarios y descansos, remuneraciones mínimas y cobertura en seguridad social.

No obstante, el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo publica el Convenio Número 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías ocupacionales, dejando un margen de flexibilidad considerable a cada país para su aplicación. Por su parte, la Recomendación núm. 201 aporta orientaciones sobre la forma de dar efecto a las obligaciones establecidas en el Convenio núm. 189.

El Convenio 189 se compone de 27 artículos donde se enumeran los deberes que debe cumplir cada país que los ratifique, entre los que se destacan:

- Todo miembro deberá garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Todo miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima.
- Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia
- Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:
 - a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
 - b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
 - c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
 - d) el tipo de trabajo por realizar;
 - e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
 - f) las horas normales de trabajo;

- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
 - h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
 - i) el período de prueba, cuando proceda;
 - j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
 - k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleado
- Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:
 - a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
 - b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
 - c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad
 - Los miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas
 - a) El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
 - Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo.
 - Todo miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
 - Todo miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

El 10 de junio de 2015 Chile ratificó el Convenio número 189 de la OIT estipulándose que entrará en vigor en junio del presente año 2016.

3.2 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 con el convenio internacional suscrito por el país.

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.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

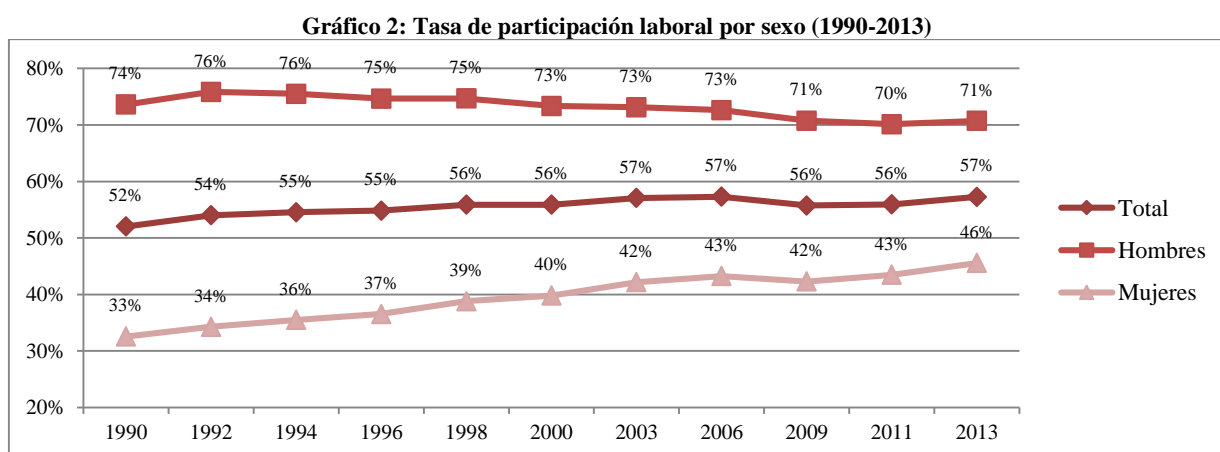
Hasta la fecha no hay estadísticas de los resultados de las fiscalizaciones realizadas ni de sus resultados. Tampoco son conocidos los montos de las multas a las que están sujetos los empleadores por los diferentes incumplimientos a la normativa. Según información de la Dirección del Trabajo, para el año 2015 se programaron 3 rondas de fiscalizaciones de 800 casos cada una⁹, 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.

⁹ Dirección del Trabajo en noticia publicada el 25 de marzo de 2015 (<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-105244.html>)

4 Estadísticas Laborales del Servicio Doméstico en Chile

La participación laboral en Chile, medida como la proporción de personas que trabajan o buscan trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar (mayor a 15 años) es del orden del 57% según los datos de la última encuesta CASEN.

En términos generales, la participación laboral promedio ha presentado una tendencia estable en las dos últimas décadas, tal como se observa en el Gráfico 2. Sin embargo, al descomponer este indicador por sexo, se observan importantes brechas y distintas trayectorias. En el caso de las mujeres se tiene un crecimiento sostenido en la participación laboral, del orden de 10 puntos porcentuales durante el periodo 1990-2013, en comparación con una caída en la participación masculina de alrededor de 3 puntos porcentuales. Por otra parte, el gráfico muestra que en 2013 sigue persistiendo una importante brecha entre la tasa de participación masculina (71%) y la femenina (46%). El crecimiento en la tasa de participación femenina ha sido destacado por organismos internacionales, aunque la participación laboral de las mujeres chilenas aun se mantiene por debajo del promedio regional en América Latina (52,5%)¹⁰ y en los países de la OCDE (57%)¹¹.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2013

La creciente participación de las mujeres en el mercado del trabajo es un acontecimiento que ha sido vinculado a los mayores niveles educacionales de la población y a la caída en la tasa de fertilidad (Larrañaga, 2007). Sin embargo, la brecha en participación laboral entre hombres y mujeres sigue

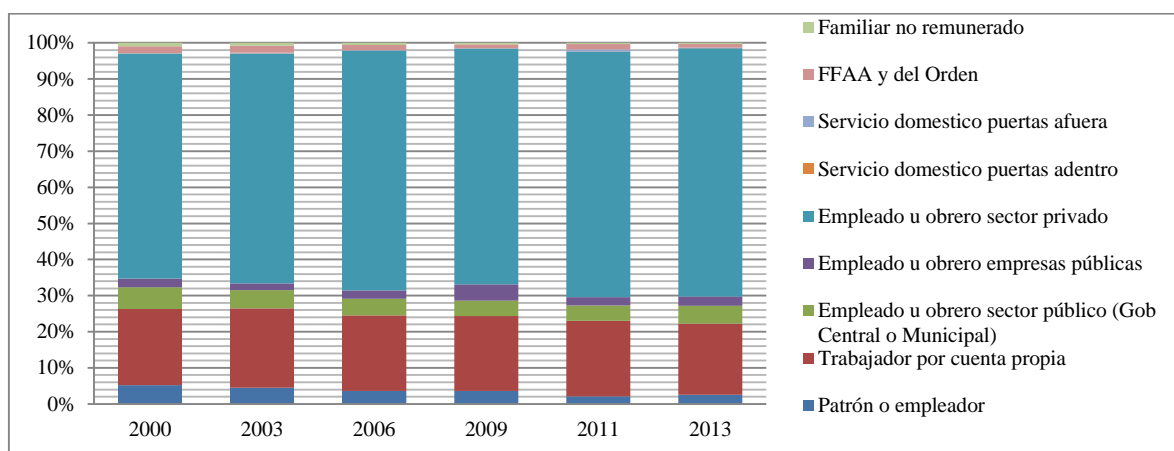
¹⁰ CEPAL 2013. Participación laboral femenina y bono de género en América Latina.

¹¹ OCDE, 2011. Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile.

siendo importante, el nivel y los periodos de desempleo son más prolongados en las mujeres y las oportunidades de empleo, en especial para las de menor nivel educacional, se concentran en oficios no calificados y con menor remuneración (Peticara, 2009).

A continuación se presenta la distribución de hombres y mujeres según categoría ocupacional durante la última década. Se observa que en el caso de los hombres, el 69% el año 2013, trabaja como empleado u obrero del sector privado, y un 20% como trabajador por cuenta propia. Esta distribución de los ocupados hombres en las diferentes categorías laborales parece ser estable en el tiempo.

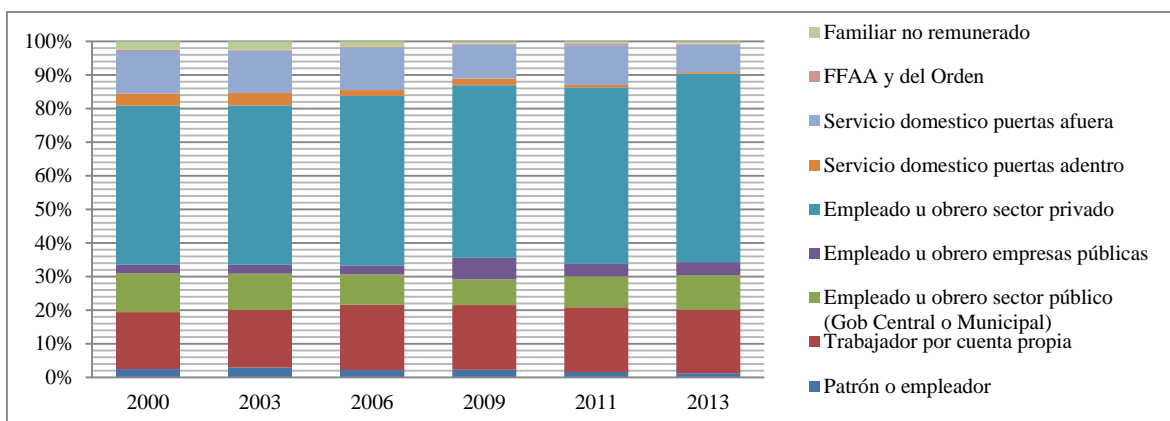
Gráfico 3: Ocupados hombres según categoría ocupacional (2000-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2000-2013

En el caso de las mujeres, las principales categorías ocupaciones en las que se insertan, al igual que los hombres, es como empleadas u obreras del sector privado, situación que representa al 56% de las ocupadas el año 2013 y como trabajador por cuenta propia, con 19%. Sin embargo, y a diferencia de los hombres, el servicio doméstico puertas adentro y puertas fuera ha sido un componente importante en la participación femenina, empleando al 20% de las mujeres a comienzos del año 2000, porcentaje que ha disminuido con el tiempo, llegando a un 9% en la última encuesta CASEN. Esta caída representa, de hecho, uno de los cambios más significativos que es posible observar en el mercado laboral femenino en Chile.

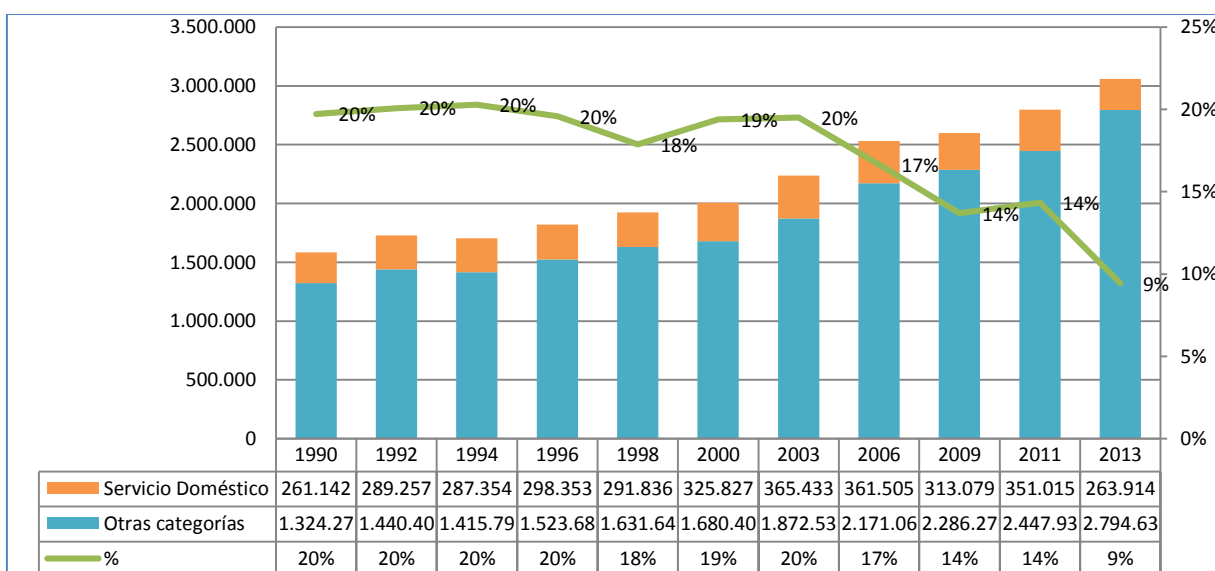
Gráfico 4: Ocupadas mujeres según categoría ocupacional (2000-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2000-2013

Con el objeto de añadir la década anterior, se observa que 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 2013 el servicio doméstico representa el 9% de la participación femenina, siendo el porcentaje más bajo desde 1990. No obstante, en términos absolutos esta categoría laboral sigue empleando a más de 260 mil mujeres.

Gráfico 5: Participación del servicio doméstico en el empleo femenino (1990-2013)

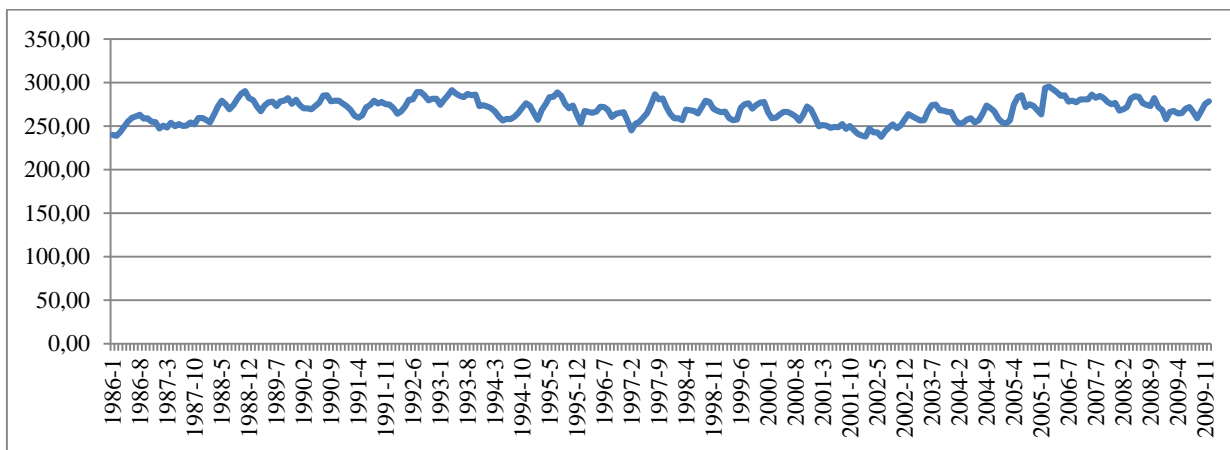


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2013

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.¹²

Gráfico 6. Total de ocupados en servicio doméstico. Período 1986-2010

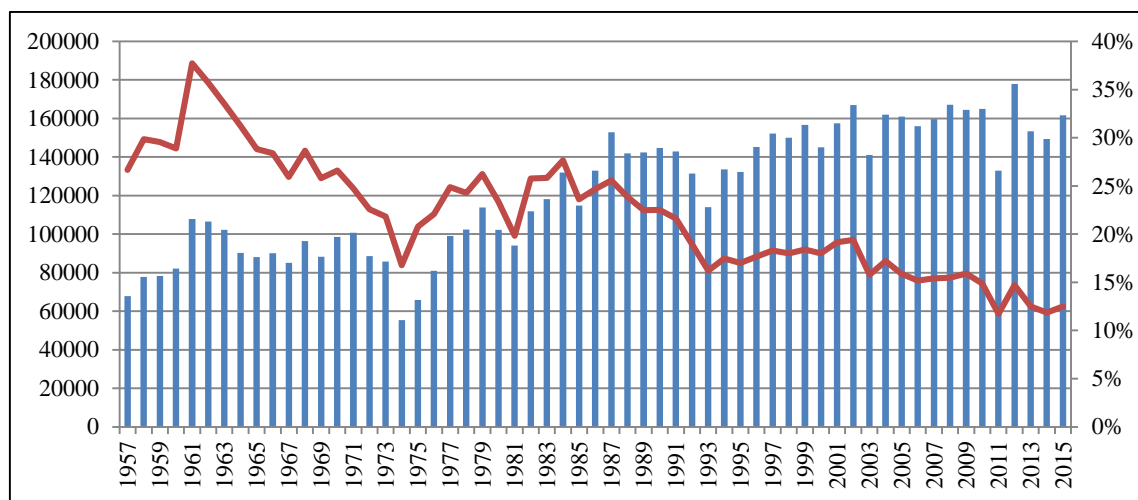


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo. INE

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 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. Sin embargo, y tal como se observó con las series históricas de CASEN, el número de empleos en esta categoría laboral no parece disminuir, presentando un máximo de casi 180 mil puestos de trabajo para el año 2012.

¹² 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 7. Total mujeres ocupadas en SD Período 1957-2015-Gran Santiago

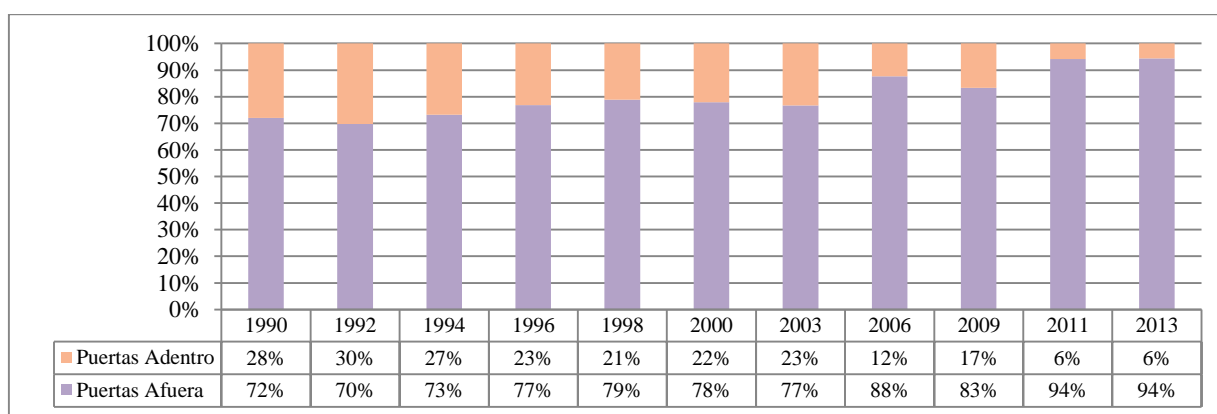


Fuente: Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago

El servicio doméstico ha sido una labor desempeñada en su mayoría por mujeres. Según la última encuesta CASEN, 97% 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 6% el año 2013.

Gráfico 8. Proporción de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera (1990-2013)

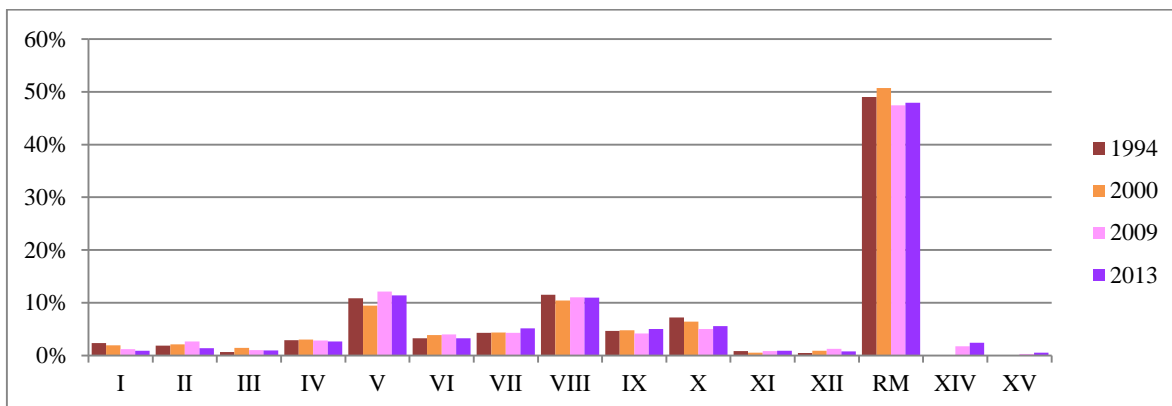


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2013

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 6% actual es también otro de los hechos salientes en este particular mercado laboral.

En la Región Metropolitana es donde se concentra la mayor parte del servicio doméstico, en respuesta a la mayor población de la región, con prácticamente el 50% de los empleos. Luego siguen las regiones de Valparaíso y del Bío Bío que reúnen al 11% del servicio doméstico cada una. Como es de esperarse, este tipo de empleo predomina en las grandes ciudades, con el 92% de los casos ubicados en zonas urbanas del país.

Gráfico 9: Distribución servicio doméstico según región

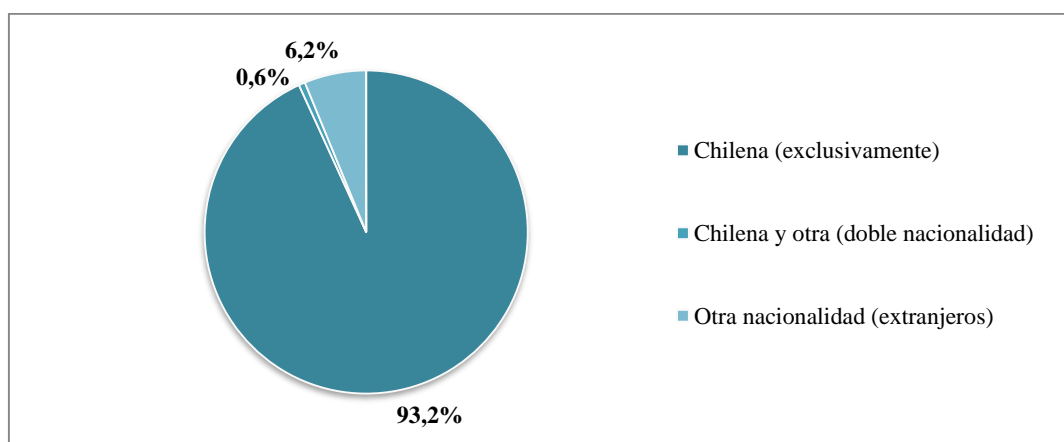


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1994-2013

Nota: Datos para las regiones XIV y XV disponibles desde CASEN 2009 en adelante

Del total de mujeres que trabajan en servicio doméstico, el 93% es de nacionalidad chilena, y un 6,2% es de otra nacionalidad. De ellas, el 80% corresponde a mujeres de nacionalidad peruana.

Gráfico 10: Distribución servicio doméstico según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

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.

4.1 Perfil Laboral

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 2013, 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

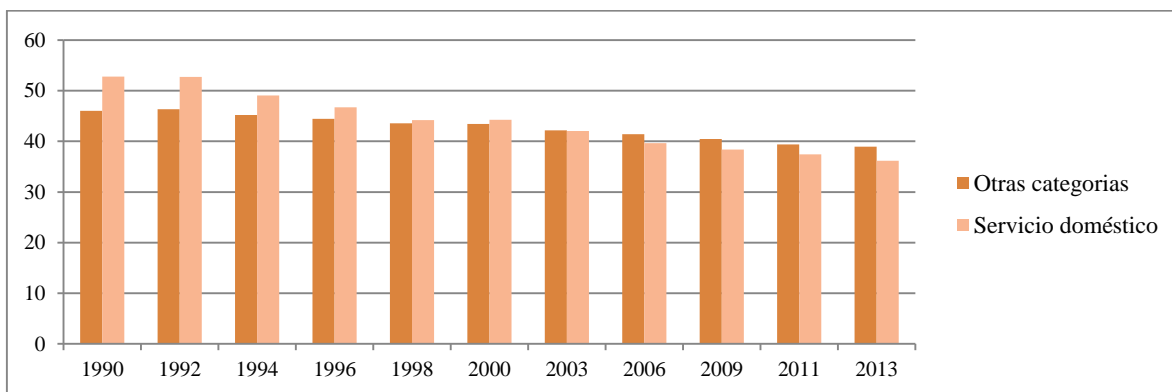
Percentil	Puertas Adentro	Puertas Afuera
5%	30 horas	6 horas
25%	45 horas	24 horas
50%	48 horas	40 horas
75%	56 horas	45 horas
95%	70 horas	60 horas
Promedio	49,3 horas	35,4 horas

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2013

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 Gráfico 11 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.

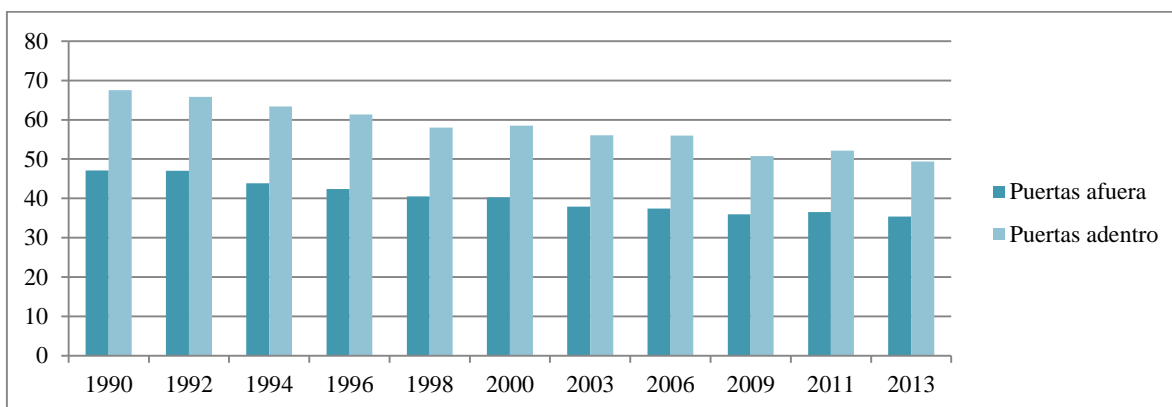
Gráfico 11. Evolución jornada laboral del servicio doméstico y otras categorías laborales (1990-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2013

Al diferenciar por la modalidad de trabajo, se observa que para todos los años, desde 1990 a la fecha, el promedio de horas trabajadas en la modalidad puertas adentro es mayor. Al mismo tiempo, también se aprecia una disminución en las horas de trabajo total del servicio doméstico, tanto puertas afuera como puertas adentro.

Gráfico 12. Evolución jornada laboral del Servicio Doméstico según modalidad (1990-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2013

En cuanto a los turnos de trabajo, el 97% trabaja en jornadas diurnas, independiente a la modalidad.

Cuadro 2. Distribución Servicio Doméstico según Tipo de Turno y Modalidad

Tipo de Turno	Puertas Afuera	Puertas Adentro	Total
Sólo diurno	97,0%	97,2%	97,0%
Sólo nocturno	1,0%	0,0%	0,9%
Rotativo o turnos	2,1%	2,8%	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2013

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 2013 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 \$210 mil, cifra que además correspondía al salario mínimo legal vigente al año 2013.

Cuadro 3. Distribución del ingreso del servicio doméstico según modalidad

Percentil	Puertas Adentro	Puertas Afuera
5%	\$150.000	\$90.000
25%	\$230.000	\$175.000
50%	\$300.000	\$210.000
75%	\$310.000	\$250.000
95%	\$380.000	\$350.000
Promedio	\$275.670	\$225.746

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2013.

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

Al comparar con las otras categorías laborales, se tiene que el servicio doméstico puertas afuera es el empleo que presenta menores ingresos, y dentro de este grupo, también se observan diferencias por sexo, siendo las mujeres que trabajan en este rubro las peor remuneradas.

Cuadro 4. Ingreso promedio ocupación principal según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	2013	
	Hombre	Mujer
Patrón o empleador	\$949.120	\$995.217
	<i>978.462</i>	<i>870.755</i>
Trabajador por cuenta propia	\$454.943	\$345.019
	<i>634.513</i>	<i>522.677</i>
Empleado u obrero del sector público	\$571.918	\$437.985
	<i>651.638</i>	<i>353.172</i>
Empleado u obrero de empresas públicas	\$655.065	\$475.833
	<i>763.414</i>	<i>590.920</i>
Empleado u obrero del sector privado	\$428.059	\$373.252
	<i>544.023</i>	<i>421.131</i>
Servicio doméstico puertas adentro		\$276.754
	<i>198.584</i>	<i>76.688</i>
Servicio doméstico puertas afuera	\$337.221	\$232.248
	<i>232.952</i>	<i>277.544</i>
F.F.A.A. y del orden	\$621.595	\$600.017
	<i>438.418</i>	<i>654.901</i>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2013.

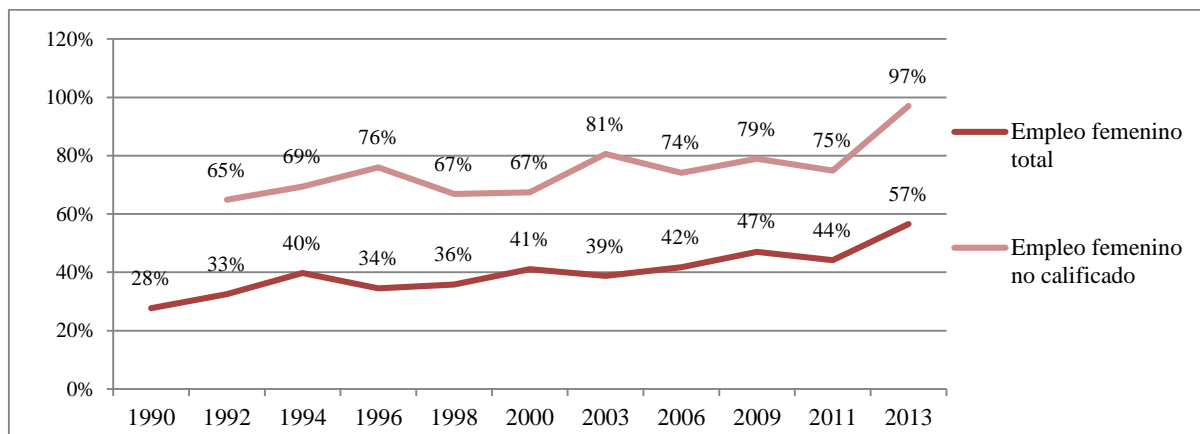
Nota: Valores nominales. Salarios corresponden al ingreso líquido promedio para jornadas de trabajo de 45 horas.

Desviaciones estándar entre paréntesis

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 13 presenta la evolución de los ingresos del sector en proporción del ingreso total femenino y del ingreso en empleos no calificados¹³. Se 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 57% 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 97% en 2013.

¹³ 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 manualmente (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas), operación de vehículos no motorizados y recolección de frutos y vegetales. Fuente: www.ilo.org.

Gráfico 13. Remuneraciones del servicio doméstico en relación al resto del empleo femenino y empleo femenino no calificado (1990-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 1990-2013.

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.

4.2 Perfil Socioeconómico

Al clasificar a las trabajadoras de servicio doméstico en tramos de edad, se tiene que un 48% de ellas tiene 50 años o más, y un 14% más de 60 años

Cuadro 5. Distribución del Servicio Doméstico Femenino por Tramos de Edad

Tramo de edad	Total	%
15 – 29	19.421	7,43
30 – 39	38.128	14,58
40 – 49	79.023	30,22
50 – 59	88.944	34,02
60 y más	35.942	13,75

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

En cuanto al nivel educacional de las trabajadoras de servicio doméstico, se observa una 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 2013 aún se tiene que el 60% de las mujeres empleadas en servicio doméstico no ha finalizado la enseñanza media, y un 25% no ha completado la enseñanza básica.

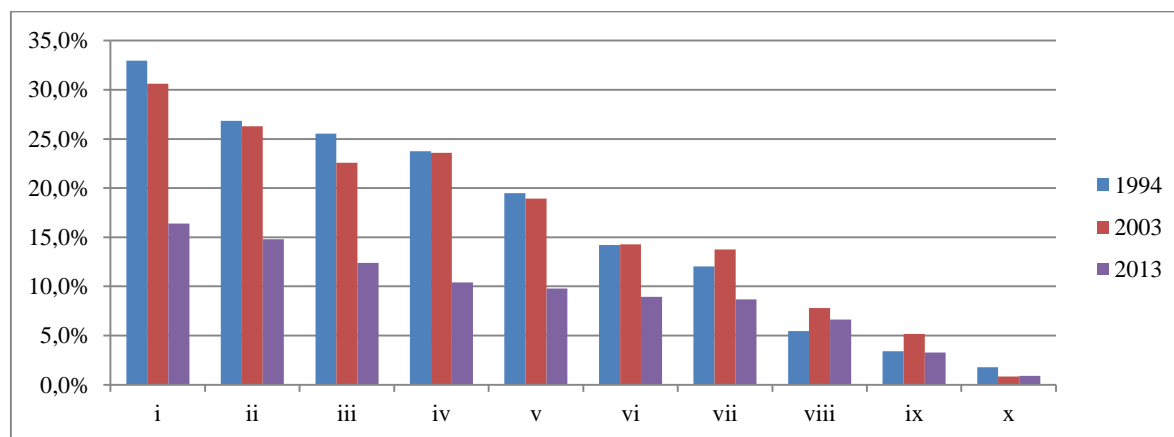
Cuadro 6: Distribución servicio doméstico según nivel educacional

Nivel Educativo	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013
Sin educación formal	4%	3%	3%	3%	4%	2%	2%
Básica incompleta	25%	24%	24%	24%	22%	22%	22%
Básica completa	26%	24%	22%	23%	20%	20%	20%
EM. hum. Incompleta	22%	23%	20%	19%	21%	18%	17%
EM téc. prof. Incompleta	2%	2%	3%	3%	1%	2%	2%
EM hum. Completa	18%	18%	20%	22%	24%	26%	29%
EM téc completa	2%	3%	5%	4%	5%	6%	5%
Ed. Superior incompleta	1%	2%	1%	1%	1%	1%	2%
Ed. Superior completa	1%	1%	2%	1%	2%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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 2013 para todos los deciles de ingreso.

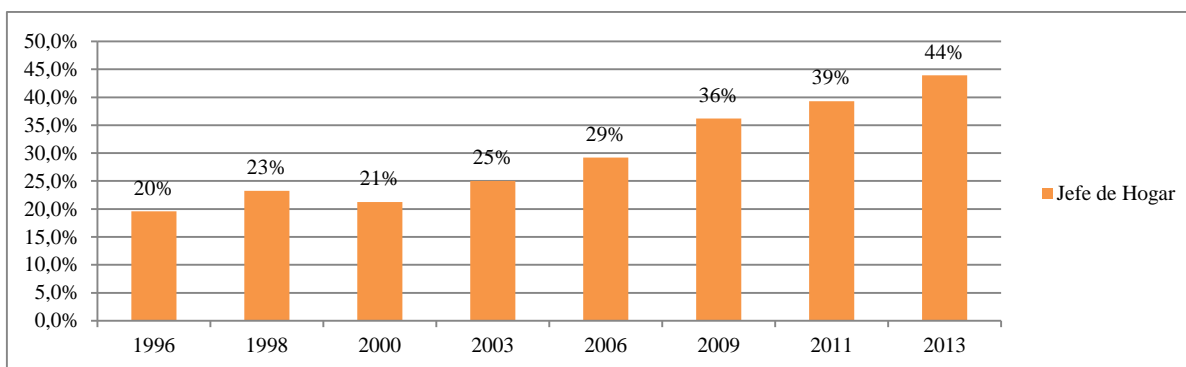
Gráfico 14. Proporción de mujeres ocupadas en servicio doméstico por decil de ingresos. Años 1994-2003-2013



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1994, 2003, 2013

Entre las trabajadoras de casa particular se tiene que un creciente número de ellas es también jefe de hogar. Al año 1996 este porcentaje alcanzaba un 20%, mientras que para el año 2013 la representación de este grupo es de un 44%.

Gráfico 15. Proporción del servicio doméstico femenino que es jefe de hogar (1996-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1996-2013.

Por otro lado, según los últimos datos de la encuesta CASEN se tiene que un 45% de las trabajadoras de servicio doméstico se encuentra casada o en pareja, y el 55% restante es soltera, separada, anulada, divorciada, o viuda. Podría esperarse entonces, que aquellas trabajadoras que se encuentran casadas o en pareja, desarrollen el servicio doméstico para complementar los ingresos del grupo familiar, mientras que en las mujeres solteras, los ingresos provenientes del trabajo en casa particular sean los principales ingresos del grupo familiar. Al respecto, se tiene que del grupo de mujeres separadas, la mayoría de ellas (80%) son jefas de hogar, al contrario de las mujeres casadas o en pareja.

Cuadro 7: Distribución servicio doméstico según estado civil y jefatura de hogar

Estado Civil	Jefe de Hogar		
	No	Si	Total
casado(a)	65.085	7.854	72.939
%	89%	11%	100%
conviviente o pareja	32.102	13.002	45.104
%	71%	29%	100%
anulado(a)	18	529	547
%	3%	97%	100%
separado(a)	8.402	33.568	41.970
%	20%	80%	100%
divorciado(a)	834	5.844	6.678
%	12%	88%	100%
viudo(a)	2.046	11.194	13.240
%	15%	85%	100%
soltero(a)	39.511	43.925	83.436
%	47%	53%	100%
Total	147.998	115.916	263.914
%	56%	44%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013.

Siguiendo con la composición familiar de las empleadas domésticas que son jefas de su núcleo familiar, el 99% vive actualmente con al menos un hijo, mientras que cuando se mira la totalidad del universo de trabajadoras de servicio doméstico, este porcentaje llega a un 92%.

Finalmente, se tiene que entre las mujeres que se desempeñan en servicio doméstico la incidencia de la pobreza es mayor que para el resto de las mujeres ocupadas, independiente a la medición de pobreza que se considere.

Cuadro 8. Servicio Doméstico según situación de pobreza por ingreso¹⁴

Categoría Ocupacional	% pobreza 2013 (metodología tradicional)	% pobreza 2013 (nueva metodología)
Servicio Doméstico	6,4%	12,1%
Otras Categorías Laborales	3,1%	7,4%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

Si se toma en consideración la medida de pobreza multidimensional, implementada por primera vez a partir de la encuesta CASEN 2013, el servicio doméstico femenino además presenta una mayor incidencia de este indicador, con un 36% de las trabajadoras viviendo en hogares con al menos tres carencias, versus el 21% que se observa en el resto de las mujeres ocupadas.

Cuadro 9. Servicio Doméstico según situación de pobreza multidimensional

Dimensión	Indicador	Servicio Doméstico	Otras categorías laborales
Educación	Asistencia	4,3%	3,4%
	Rezago escolar	4,1%	3,0%
	Escolaridad	41,8%	26,1%
Salud	Malnutrición de niños	4,8%	5,9%
	Sistema de salud	7,4%	6,8%
	Atención de salud	4,4%	5,3%
Trabajo y Seguridad Social	Ocupación	9,3%	7,7%
	Seguridad Social	59,2%	39,1%
	Jubilación	10,2%	10,3%
Vivienda	Hacinamiento	14,2%	10,5%
	Estado de la Vivienda	18,0%	11,8%
	Servicios Básicos	18,0%	3,1%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

Al desglosar la medida de pobreza multidimensional por indicador, entre las trabajadoras de servicio doméstico se observa que las dimensiones de Educación y Trabajo y Seguridad Social son las que presentan mayores niveles de carencia. Se considera que una persona vive en un hogar carente del indicador Escolaridad si en el hogar hay al menos un integrante cuyo nivel de escolaridad es menor al indicado para su edad. Entre las trabajadoras domésticas, este indicador llega al 42% de los casos,

¹⁴ La nueva metodología de medición de la pobreza, implementada desde el año 2013, realiza modificaciones a la medición de los ingresos de los hogares e incrementa la línea de la pobreza e indigencia.

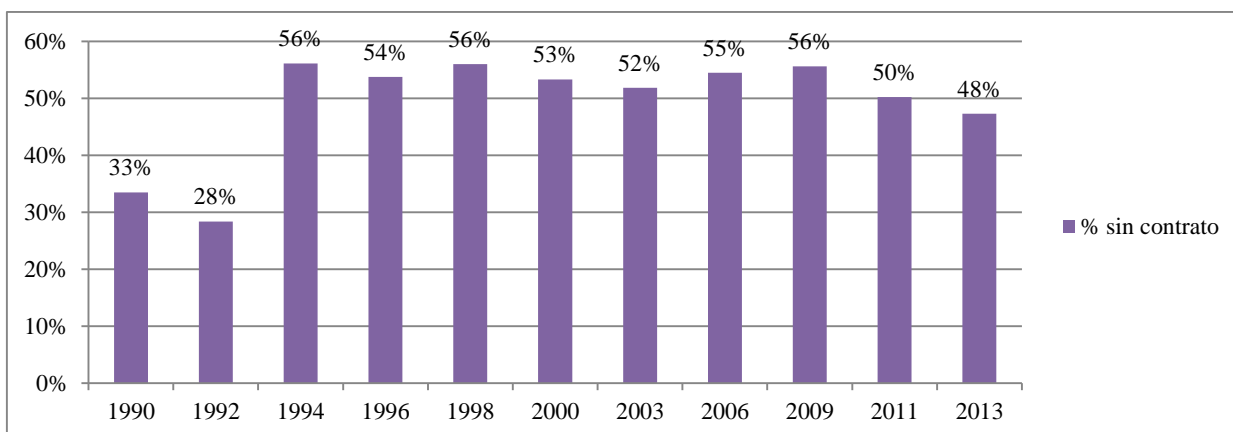
versus el 26% que presentan las mujeres que tienen otros trabajos. El indicador Seguridad Social identifica a los hogares donde al menos un integrante está trabajando pero no cotiza para el sistema previsional. Como es de esperarse, la prevalencia en el servicio doméstico es mayor al resto de las categorías laborales e igual al 59%.

Jiménez de la Jara (2011) analiza el caso de las trabajadoras de casa particular en cuanto a su vulnerabilidad, o probabilidad de caer en pobreza, y define a este segmento como “multidimensionalmente pobres” ya que si bien han mejorado sus condiciones de ingreso, adolecen de otras carencias. Este mismo estudio analiza la situación de las trabajadoras de casa particular desde una perspectiva de ciclo de vida, concluyendo que “en la etapa de consolidación de la familia, núcleo en donde el hijo mayor tiene entre 15 y 24 años, cuando las mujeres y concretamente las trabajadoras de casa particular se ven obligadas a salir al mundo laboral, exponiéndose a situaciones de mayor vulnerabilidad; ya que para la etapa en cuestión, un 36,9% de núcleos está en esa situación, lo que alerta en relación a las otras variables que potencian o confirman vulnerabilidad y pobreza”.

4.3 Protección Social

En cuanto a la formalidad de este empleo en las mujeres, se observa que al menos el 48% 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 16. Situación Contractual del Servicio Doméstico.

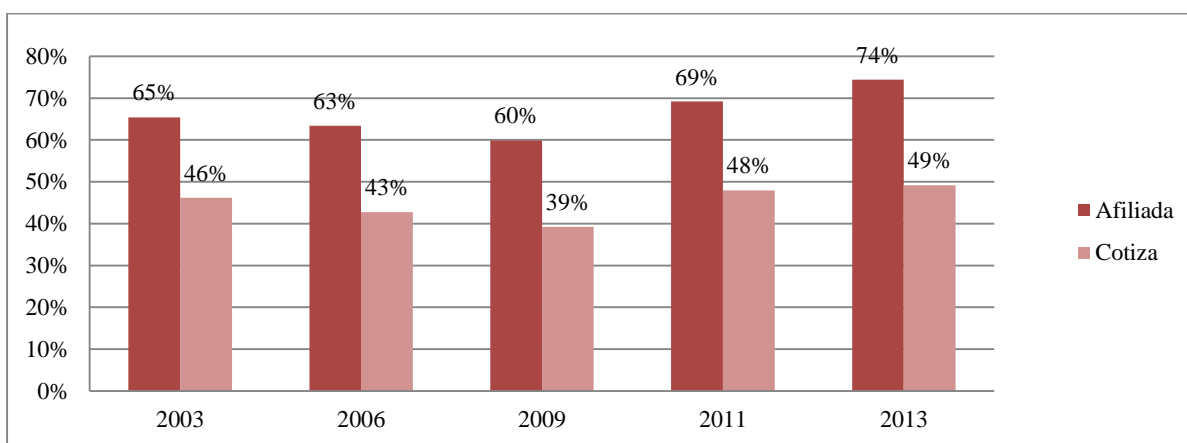


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003-2013

Mantener una relación laboral mediante la entrega de boletas de honorarios no pareciera ser una situación predominante en el servicio doméstico, sólo el 1% dice trabajar bajo esta modalidad.

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. Sin embargo, sólo el 49% participa activamente, es decir, realiza cotizaciones.

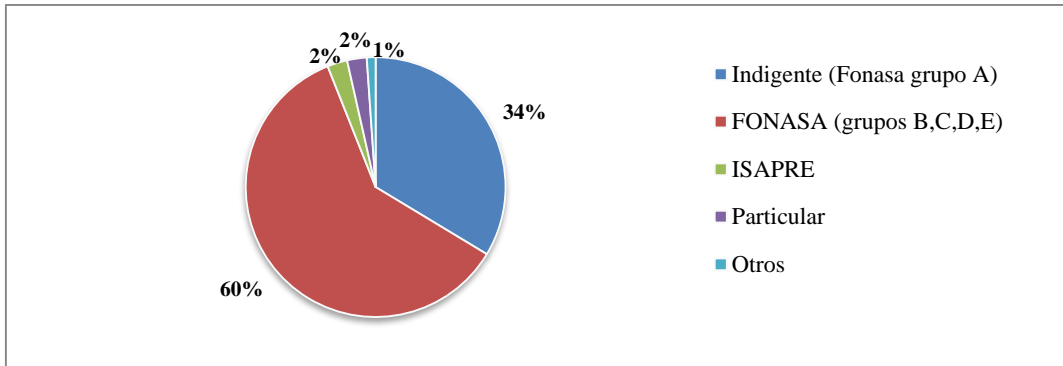
Gráfico 17. Situación previsional servicio doméstico



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2003-2013

Y en cuanto a la cobertura de salud, las trabajadoras de servicio doméstico en su mayoría se encuentran afiliadas al sistema público, con un 60% el año 2013. Sin embargo, existe una fracción relevante de mujeres que se encuentra en situación de indigente (Fonasa grupo A), específicamente un 34%, que en la práctica, sólo les permite acceder a atención en la red pública de salud sin realizar copagos.

Gráfico 18: Cobertura del sistema de salud en el servicio doméstico



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013

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.

4.4 Historias Laborales

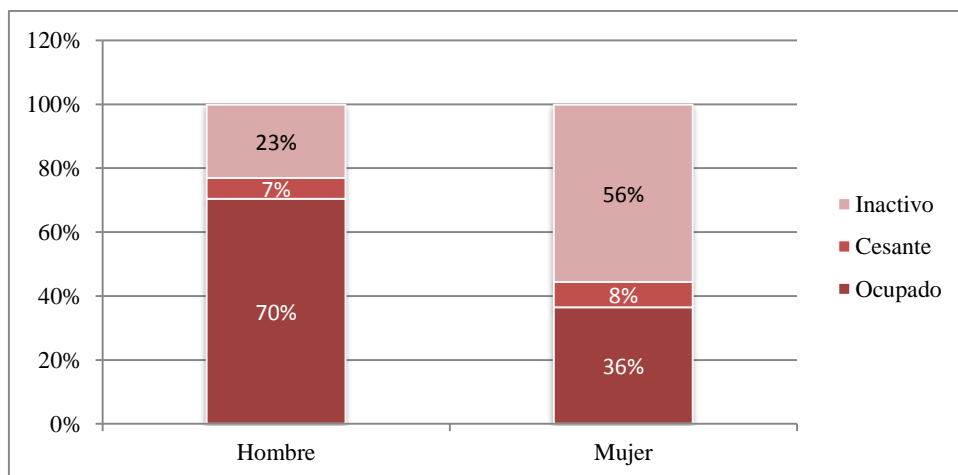
Según el mismo estudio del Grupo Nous (2010), entre las mujeres que trabajan en servicio doméstico pueden identificarse dos perfiles, aquellas que consideran esta actividad como un trabajo permanente y aquellas que lo ven como un trabajo temporal al que recurren para complementar los ingresos del hogar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

4.4.1 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 19. 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 10. 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%
Servicio doméstico	0,3%	2,9%
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 2009¹⁵. 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 11. Distribución del tiempo activo en servicio doméstico

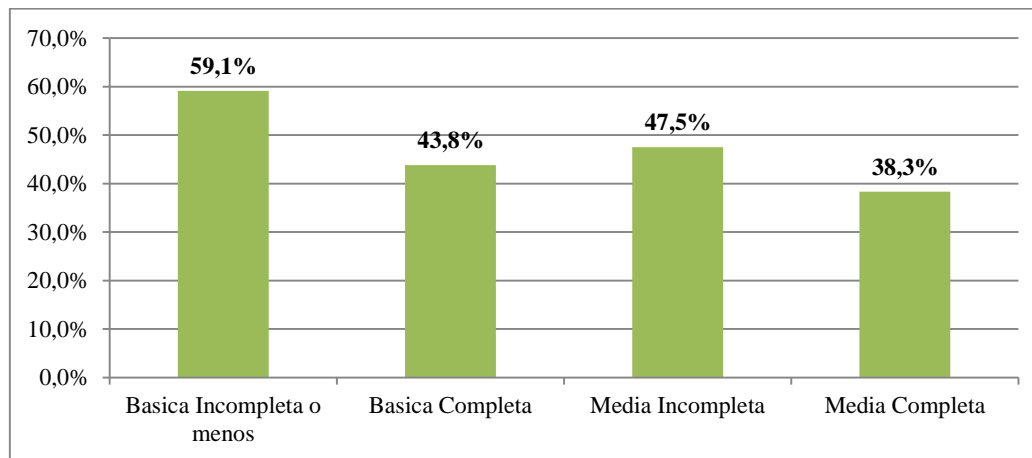
Percentil	% Tiempo Activo en Trabajo Doméstico
5%	3%
25%	15%
50%	42%
75%	85%
95%	100%
Promedio	48,5%

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

¹⁵ 434casos

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.

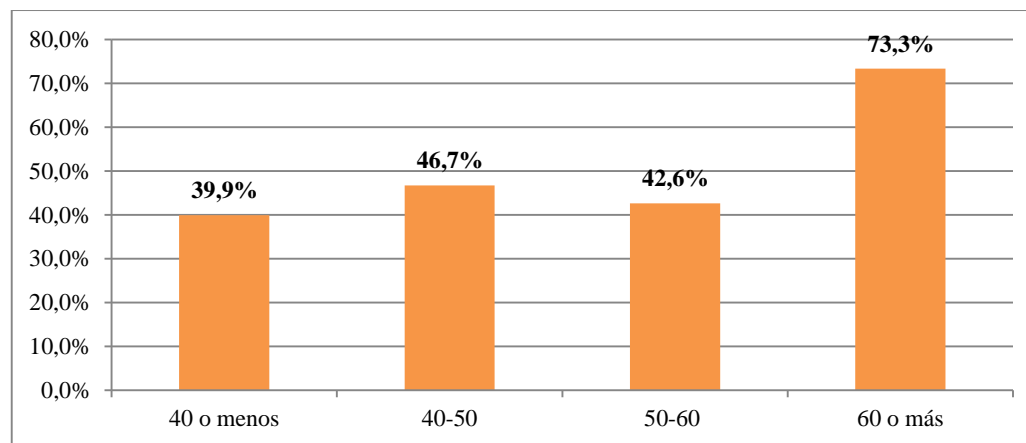
Gráfico 20. Porcentaje del Tiempo Activo en Servicio Doméstico según Nivel Educativo



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

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

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

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

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

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).

4.4.2 Densidades de Cotización

La densidad de cotizaciones se define como la proporción de meses cotizados sobre el total de meses de la historia laboral de cada persona¹⁶. Este indicador es un buen predictor de la capacidad de ahorro individual, y en consecuencia, de la posibilidad de autofinanciar una pensión al momento de llegar a la jubilación. La base de datos de la Encuesta de Protección Social contiene información de las historias laborales de los entrevistados, que al ser vinculada con datos administrativos de la Superintendencia de Pensiones, permite tener una estimación de la densidad de cotizaciones de las mujeres que se han dedicado alguna vez al servicio doméstico.

La densidad de cotizaciones está directamente relacionada con el hecho de tener contrato de trabajo, y además es menor en mujeres que en hombres¹⁷, por lo que es de esperarse que para el caso de las trabajadoras de casa particular la frecuencia de ahorro sea aún menor que para el promedio de las mujeres ocupadas y del resto de los trabajadores.

Para las trabajadoras de casa particular afiliadas al sistema de pensiones, la densidad de cotizaciones promedio es del orden del 35,9%, similar a la densidad de cotizaciones que en promedio presentan las mujeres que han cotizado al menos un mes en su vida (35,2%). Si se incluye en el promedio a las trabajadoras de casa particular que nunca han cotizado, es decir, con densidades de cotización igual a 0, el promedio para las densidades disminuye a un 27,7% para el servicio doméstico. Si bien esto corresponde a un nivel bajo de densidades de cotización, es un porcentaje mayor al que presentan las mujeres en general, considerando tanto a las afiliadas como a las no afiliadas (21,9%)

¹⁶ En este caso, la historia laboral incluye el total de meses registrados por cada individuo en la Encuesta de Protección Social 2009.

¹⁷ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Capítulo 4 “Resultados del Sistema de Pensiones: Cobertura y Suficiencia”

Cuadro 16. Densidad de cotización promedio en servicio doméstico

	Promedio densidad de cotización	
	Afiliadas y no afiliadas	Solo afiliadas
Servicio doméstico	27,7%	36,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009 y datos administrativos Superintendencia de Pensiones

Tal como se observó en el análisis de las trayectorias laborales, la mujeres en promedio destinan el 68% del tiempo al trabajo como asalariada o dependiente, un 13% al trabajo por cuenta propia y un 3% al servicio doméstico.

El cuadro a continuación presenta la densidad de cotizaciones para las trabajadoras de servicio doméstico diferenciado según la proporción del tiempo dedicado a esta labor. Una mujer es considerada como trabajadora de servicio doméstico si ha trabajado en esta categoría al menos un mes de su historia laboral. Para las mujeres que han trabajado menos del 50% del tiempo en esta labor, la densidad de cotizaciones promedio es de 29% si se consideran tanto a las mujeres afiliadas como no afiliadas. En cambio, las mujeres con más del 50% del tiempo trabajado en servicio doméstico tienen una densidad de cotizaciones promedio del 25%, algo inferior que el grupo anterior, principalmente porque su tasa de afiliación al sistema es menor. No obstante, si se considera sólo a las mujeres afiliadas que han trabajado en servicio doméstico por más del 50% de su historia laboral, la densidad de cotización promedio es del orden de 40%, cifra superior a lo que presentan en promedio las mujeres afiliadas al sistema de pensiones (35,2%).

Cuadro 17. Densidad de cotización según proporción del tiempo activo en servicio domestico

	Servicio Domestico	
	Afiliadas y no afiliadas	Solo afiliadas
Menos del 50% del tiempo	29,5%	33,6%
Más del 50% del tiempo	25,0%	40,8%
Total	27,7%	36,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009 y datos administrativos Superintendencia de Pensiones

La más importante consecuencia de una baja densidad de cotizaciones es el menor valor de pensión esperada, y por lo tanto, se enfrenta un mayor riesgo de pobreza en la vejez, que para el caso de las trabajadoras de casa particular, significa prolongar su estado de vulnerabilidad que enfrentan en la etapa activa hacia la etapa del retiro.

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 18. 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.

5.2 Brechas de Ingreso

En las secciones anteriores de este documento se observó que el servicio doméstico es la categoría laboral con menor nivel de remuneraciones, principalmente por su baja calificación. En promedio, el salario para una jornada de 45 horas semanales, para una trabajadora de casa particular puertas afuera alcanza los \$225.746 líquidos. En este apartado se estimarán las brechas de salario que existen en el mercado laboral femenino para las distintas categorías laborales. Para eso, se elaborará una regresión de salarios, basada en la ecuación de Mincer, mediante el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, y utilizando los datos de la encuesta Casen 2013, donde la variable dependiente será el logaritmo natural del salario por hora, y en las variables explicativas se incluyen:

- Experiencia: medida como la experiencia potencial (años cumplidos, menos los años de escolaridad, menos 6)
- Experiencia al cuadrado:
- Escolaridad: años de escolaridad
- Región donde trabaja: se incluye una variable dummy que es igual a 1 si trabaja en la Región Metropolitana y 0 si no.
- Si tiene contrato de trabajo: dummy que toma el valor 1 si la trabajadora tiene contrato de trabajo y 0 si no
- Si es jefa de hogar: dummy que toma el valor 1 si la trabajadora es jefa de hogar y 0 si no
- Ingreso del resto de los integrantes familiares. Se incluye esta variable como una medida del nivel de ingreso del hogar donde vive la trabajadora.
- Servicio doméstico: dummy que toma el valor 1 si la persona trabaja en servicio doméstico y 0 si no.

Los resultados se presentan a continuación:

Cuadro 19. Resultados Regresión de Salarios

ln_y	Coef.	Robust Std. Err.	T	P>t	[95% Conf. Interval]	
Escolaridad	0,105	0,000	664,090	0,00	0,105	0,106
Experiencia	0,007	0,000	75,190	0,00	0,007	0,008
Experiencia2	-0,00002	0,000	-10,390	0,00	0,000	0,000
Región 13	0,144	0,001	177,980	0,00	0,142	0,146
Contrato	0,126	0,001	122,710	0,00	0,124	0,128
Jefe de Hogar	0,088	0,001	91,620	0,00	0,087	0,090
Ingreso Hogar	1,36E-07	0,000	142,990	0,00	1,34e-07	1,38e-07
Serv. Doméstico	-0,028	0,001	-20,070	0,00	-0,030	-0,025
_cons	5,718	0,002	2394,320	0,00	5,713	5,723

El ajuste del modelo es de 0,3 lo que indica que el total de variables consideradas sólo explica el 30% de la varianza del logaritmo del salario por hora. No obstante, los resultados anteriores entregan indicios de la influencia que tiene cada una de estas variables en las remuneraciones del empleo femenino. Los resultados son similares a los que tradicionalmente se observan en este tipo de ejercicio. La escolaridad tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo en la remuneración. Un año más de escolaridad incrementa el salario por hora en 10,5%. Por su parte, la experiencia tiene un efecto positivo en el salario, pero decreciente. Trabajar en la Región Metropolitana tiene un efecto positivo y significativo en el salario, al igual que tener contrato de trabajo. Ser jefe de hogar presenta un efecto positivo y significativo en el ingreso por hora, mientras que, a mayor ingreso del hogar, también es mayor es el salario por hora. La variable servicio doméstico, por el contrario, es la única que presenta un impacto negativo en el ingreso por hora. En promedio, las mujeres que se desempeñan en esta categoría laboral tienen un salario por hora que es 2,8% menor que el resto del empleo femenino.

Sin embargo, si se realiza este mismo ejercicio pero considerando como universo de análisis solo a las mujeres que trabajan en oficios no calificados, se observa que el impacto del servicio doméstico en el ingreso por hora es positivo, estadísticamente significativo e igual a 1%.

Cuadro 20. Resultados Regresión de Salarios-Trabajo No Calificado

ln_y	Coef.	Robust Std. Err.	T	P>t	[95% Conf. Interval]	
Escolaridad	0,014	0,0003	46,58	0,00	0,0130	0,0141
Experiencia	0,005	0,0002	23,43	0,00	0,0043	0,0051
Experiencia2	0,000	0,0000	-36,01	0,00	-0,0001	-0,0001
Región 13	0,200	0,0015	137,18	0,00	0,1970	0,2027
Contrato	0,009	0,0016	5,70	0,00	0,0059	0,0121
Jefe de Hogar	2,79E-02	0,0016	17,69	0,00	0,0248	0,0310
Ingreso Hogar	6,49E-08	0,0000	41,23	0,00	0,0000	0,0000
Serv. Doméstico	0,010	0,0015	6,81	0,00	0,0073	0,0133
_cons	6,822	0,0045	1500,22	0,00	6,8127	6,8306

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 trabajadores 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 trabajadores 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”¹⁸ 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.

¹⁸ <http://www.giftapension.com/>

7 Conclusiones y Recomendaciones

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 9% pero que en términos absolutos equivale a más de 260 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 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 6%. 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 48% 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.