

El trabajo desregulado en Chile.

**Demandas sociales y propuestas
en torno a la reforma previsional
en discusión y otras normas.**

Santiago, 25 de marzo de 2023.



Iniciativa de:



Con el apoyo de



Elaboración y edición

Carlos Sánchez S.

Colaboran en el debate y edición

Alejandro Mena; Ana Teresa Tapia; Angélica Soto; Brisa Zúñiga; Carmen Carrasco; Claudio Gómez; David Peña; Dina Gueichapiren Rain; Enrique Herreros; Gloria Salas; Iris Moreno; Isabel Ñanco; Jeannette Astudillo; Juana Collao Zambra; Katty Astete Segura; Luis Acuña; Marco Gonzalez; María Criollo; María Isabel Espinoza; María Jacobo Sánchez; María Teresa Quispe; Mario Gómez; Marisol Moya; Marta Zenteno Tiznado; Milka Correa Jamett; Moisés Pino; Nibaldo Caro Tapia; Patricia Coñomán; Patricio Peralta; Patricio Vega; Soledad Mella; Tatiana Rojas; Violeta Pávez; Ximena Fuentes;

Representantes de

ANECAP; Agrupación de Vendedores Urbanos; Agrupación Ñuke Mapu;

ANARCH; CONATRADO; SINTRACAP; FESINTRACAP;

Recicladora de Yungay; SINTRALOC; SIRETEX

Abril 2023

Tabla de contenido

Presentación.....	5
El trabajo desregulado en Chile.....	7
¿Qué se busca?	10
Breve historia de las organizaciones	12
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Locomoción Colectiva - SINTRALOC	12
Asociación Nacional de Recicladores de Chile - ANARCH	13
Coordinadora Nacional de Trabajadoras en Domicilio - CONATRADO	14
Sindicato de Trabajadoras de casa particular – SINTRACAP	16
El encuentro intersectorial - 25 de marzo de 2023	19
Las demandas de cada sector	21
De las trabajadoras de la locomoción colectiva.....	21
De las trabajadoras del reciclaje	24
De las trabajadoras en domicilio.....	28
De las trabajadoras de casa particular	34
Las normas: vigentes, pero poco eficaces	38
Las normas que afectan al trabajo en la locomoción colectiva.....	38
Costumbres y normas que afectan a las trabajadoras de casa particular.	39
Acerca de la inviolabilidad del hogar y su definición como empresa.....	41
El derecho a Indemnización	42
La Ley 20786.....	43
Sobre las Cotizaciones de Trabajadoras de Casa Particular	44
Jornadas Parciales.....	45
Multa por Declaración Previsional Fuera de plazo Legal.....	46
Término de la relación laboral	46
Asignación Familiar	46
La ley de seguro de cesantía para trabajadoras de casa particular	46
Los efectos del Código laboral entre 1980 y 2011	47
Las normas que afectan a recicladoras de base	48
Acerca de la Ley REP 20.920, para la gestión de residuos	48

Normas que afectan el trabajo en domicilio	50
Quehaceres de casa: familia tercerizada	50
El trabajo en domicilio “informal”	51
El trabajo en domicilio “formal”	53
La ley 20123 sobre subcontratación en Chile	54
Sanciones por incumplimiento de la Ley de subcontratación en Chile.....	55
Algunos hallazgos a partir de las entrevistas y el diálogo intersectorial.....	59
Propuestas para superar la informalidad laboral	61
La recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal	61
Las acciones intersectoriales que se proponen las trabajadoras desreguladas	63
La reforma previsional propuesta por el gobierno.....	63
Aspectos que reclama el trabajo desregulado.	65
Aspectos a considerar respecto a la Ley 16744, sobre accidentes laborales.....	68
Referencias.....	69

La situación del trabajo desregulado en Chile

NOTA ACLARATORIA: Este documento utiliza el vocablo “trabajadora” a secas, como referencia a “la persona que trabaja”, “la persona trabajadora” con el objetivo de simplificar el lenguaje, evitando el sesgo de género que se produce cuando utilizamos el concepto “trabajador” sobreentendido como un concepto genérico que involucra tanto a trabajadoras como a trabajadores. En este caso, invertiremos el manejo conceptual, definiendo como trabajadora a la persona que realiza una actividad laboral cualquiera y no se refiere únicamente a la mujer trabajadora.

Presentación

De acuerdo a estadísticas oficiales, en Chile, cerca del 30% de la fuerza laboral, se encuentra fuera de las normas laborales (INE, 2023. “Estadísticas de Informalidad Laboral”); es decir, se encuentra desregulada; mientras otro tercio, se encuentra en condiciones de semi regulación.

¿Qué significa que el trabajo sea desregulado?

En simples palabras, lo entendemos como aquella actividad laboral que se realiza fuera de todo marco legal: no existencia de contrato en donde se establezcan las condiciones y objetivos de la labor a desarrollar; no existencia de seguros de protección a la salud, accidentes laborales, integridad física, el desempleo, la vejez, entre otros aspectos

La organización internacional del Trabajo, desde hace algunas décadas ha venido insistiendo en la necesidad de asegurar las condiciones de lo que se denomina el trabajo decente; es decir aquella actividad laboral que se realiza en condiciones

materiales y ambientales adecuadas tanto para las personas que participan de la relación laboral, como también al entorno social y ambiental.

Pese a ese esfuerzo, la OIT ha constatado que "la alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho, y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las políticas económicas, sociales y ambientales, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales" (OIT, 2015)

Evidentemente la pandemia de Covid19 iniciada en el año 2019-2020, generó condiciones aún más difíciles en el ámbito laboral. El advenimiento del teletrabajo de manera masiva dificultó mucho más las posibilidades de fiscalización del cumplimiento de las normas vigentes, y las organizaciones sindicales se vieron aún más constreñidas de poder ejercer sus funciones sociales dadas las restricciones sanitarias impuestas.

La OIT reconoce que la informalidad laboral no es una decisión libre de los trabajadores, y en ello la pandemia repercutió gravemente.

Asimismo, plantea que "la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de protección social adecuada y la ausencia de diálogo social, son más pronunciadas en la economía informal" y por ello recomienda a los Estados, tomar las medidas necesarias para transitar desde la informalidad laboral, hacia un estadio de desarrollo de la actividad laboral formalizado.

Sugiere una serie de medidas, que esperamos que sean adoptadas, aun entendiendo que las voluntades políticas en el seno de las instituciones estatales y en la sociedad no encuentran los consensos necesarios para resolver la materia en forma y fondo.

El trabajo desregulado en Chile

El trabajo desregulado en Chile implica, entre otros aspectos el trabajo sin contrato, sin seguridad social, sin previsión en salud, y sin seguridad contra accidentes del trabajo. En conclusión, es un segmento de lo que en Chile llamamos trabajo precarizado, en el cual inciden, además, condiciones de género, etnia, origen nacional, clase, entre otros aspectos, pese a que puedan incluso, ser trabajos realizados de manera formal. Es decir, entendemos que existen trabajos formales y precarios. En este estudio abordaremos la situación de precariedad de cuatro sectores de la economía, que abogan por la regulación del trabajo, y el reconocimiento a derechos postergados.

Como veremos más adelante, al menos un sector de los que se abordan en este documento se encuentra regulado por la legislación laboral, y existen normas específicas que reglamentan su quehacer, como es el caso de las (personas) trabajadoras en casas particulares (que realizan trabajos domésticos). Sin embargo, dadas las características en las cuales se desempeña la labor el cumplimiento de las normas es fácilmente vulnerado, y muchas veces es imposible de fiscalizar para que se cumplan con el rigor que se requiere.

El trabajo desregulado, caracterizado por su informalidad, que no se apega a las reglas establecidas, nos obliga a reflexionar acerca de las medidas que es necesario que el estado adopte para incluir a quienes no se integran al sistema laboral formal.

Muchas veces se omite la existencia de un factor causal de aquella informalidad; y es que existe un cierto orden de la economía, que supone (implícitamente) que le es conveniente mantener a una masa de trabajadoras disponibles para ejercer labores a menor costo, dadas las dificultades de entrada al sistema de trabajo. Es decir, existe una ética de la economía que busca reducir costos sobre la base de precarizar las labores ejercidas por las personas. La exclusión y la informalidad no es un acto de voluntad intencionada por la persona que realiza el trabajo, sino resultado de relaciones laborales basadas en el interés de abaratar costos para obtener mayores ganancias.

En síntesis, una gran proporción de aquella fuerza laboral autónoma, independiente,

que no tiene dependencia con alguna empleadora, no ha tenido otra opción que realizar actividades económicas de manera desregulada, dada la dificultad de acceso al orden económico formal establecido.

De acuerdo a la Encuesta Nacional del Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa de empleo informal en Chile, en el último trimestre del año 2022 (noviembre 2022-enero 2023), alcanzaba el 27,3% de la fuerza laboral; es decir un tercio de la fuerza laboral lo hace totalmente en condiciones de desprotección. (INE, 2023)

Por otra parte, diversas investigaciones muestran evidencias de la extensión del problema de la desprotección laboral. Entre ellos un reportaje del Centro de Investigación Periodística (CIPER), en el que muestran que en el sector de los conductores de aplicaciones de reparto

“Si bien existen estimaciones que señalan que son 15.000 conductores de aplicaciones de reparto y 200.000 conductores en Chile (Fielbaum & Tirachini 2019; Comisión Nacional de la Productividad, 2019), creemos que la cifra real es muchísimo mayor en este contexto de crisis sanitaria. Sabemos que los/as chilenos/as tienden a trabajar más en plataformas de transporte y de reparto de supermercado, y los/as migrantes tienden a participar mayoritariamente en las plataformas de delivery de restaurantes, actividades que se pueden realizar en bicicleta y moto. También sabemos que este mercado laboral es predominantemente masculino, pero que las trabajadoras mujeres se están integrando cada vez más. Se trata en cualquier caso de aspectos muy generales, dado que quienes manejan la información al detalle son las plataformas y aplicaciones que no están sujetas a ningún tipo de fiscalización y/o mecanismos de accountability.” (CIPER, 2021)

Pero por otra parte ninguna plataforma bajo la cual trabajan los repartidores reconoce que pueda existir alguna entidad, organismo o sindicato que represente al conjunto de los trabajadores y solo se les reconoce en su modo de “trabajador independiente”. Ninguna de ellas reconoce o facilita la existencia de organizaciones de trabajadores para evaluar y generar acuerdos sobre las condiciones laborales” (CIPER, 2021)

Adoptar políticas, como propone la Recomendación 204 de la OIT (OIT, 2015), va a implicar, necesariamente tener que abordar el origen de la exclusión, y ello probablemente conllevará conflictos y confrontaciones políticas y sociales que exigen, a las organizaciones de la sociedad civil y sindicales, establecer mecanismos de unidad y coherencia, pocas veces vistos en las últimas décadas.

Abordar el asunto exige que el poder político de un país esté dispuesto a pagar un costo altísimo si no cuenta con el poder real de la sociedad y en particular del movimiento social de trabajadoras y trabajadores.

Pero tampoco es posible esperar a que la raíz del problema sea erradicada prontamente, pues sabemos que esa es una lucha que demanda tiempo, voluntades y recursos; y en el intertanto son millones de personas las que sufren y se ven afectadas por la injusticia de la actual situación. Se requieren, en lo inmediato, políticas públicas paliativas, o de reformas y cambios estructurales del sistema laboral en un plazo relativamente breve.

Por otra parte, las leyes laborales vigentes han debilitado a las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras, con difíciles vías de llegada a los órganos de poder del estado para modificar la realidad que les afecta.

Se requiere impulsar y desarrollar acciones de cabildeo, movilizaciones y campañas para sensibilizar a la opinión pública y a las autoridades. Pero, además, acciones para vencer la resistencia de las propias organizaciones sindicales y trabajadores a generar la presión y las iniciativas políticas necesarias para alcanzar los cambios requeridos. Sin embargo, el costo individual aparentemente es muy alto para los trabajadores, y se impone el temor a perder su fuente de trabajo. Vencer el miedo muchas veces implica optar por dejar de percibir los recursos económicos que requieren para subsistir.

Cuatro sectores de trabajadores desregulados cuentan con organizaciones que impulsan hasta hoy, cada una por su lado, iniciativas políticas y legales, tendientes a modificar las condiciones bajo las cuales desempeñan sus labores.

En particular, el Sindicato de Trabajadores de la Locomoción Colectiva (SINTRALOC), la Asociación de Trabajadores Recicladores, El Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, y Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras en Domicilio (CONATRADO), han tomado la iniciativa de desarrollar encuentros y políticas de acercamiento que permitan desarrollar la unidad en aras de desarrollar iniciativas políticas y sociales para la modificación de la realidad que les afecta de manera similar.

Este trabajo recoge la visión de estas cuatro organizaciones y de otras, que no han sido aún incorporadas; pero que viven y sufren los mismos problemas y dificultades.

¿Qué se busca?

Se trata de impulsar iniciativas tendientes a encontrar respuestas a las condiciones que afectan, en términos generales, a las trabajadoras desreguladas, y que favorezcan el desarrollo de iniciativas que aborden las particularidades de cada uno de los sectores, en relación a la situación de previsión social y seguridad laboral (accidentes del trabajo).

Obviamente se trata de un esfuerzo, conscientes de que las experiencias que se desarrollen no solo favorecerán a los cuatro sectores, sino que permitirá, en el proceso, establecer relaciones sinérgicas con otros sectores igualmente afectados por la desregulación laboral.

En tal sentido, es menester que este esfuerzo cuente con un análisis y diagnóstico previo de la realidad afecta a las trabajadoras desreguladas que sirva como base para la discusión y análisis conjunto de las organizaciones y sus bases.

El objetivo mediato de este análisis es poder establecer un diálogo documentado con las autoridades políticas del Estado chileno, y organismos internacionales, para impulsar los cambios posibles y necesarios, asumiendo las recomendaciones sugeridas por la OIT, como asimismo los convenios internacionales relacionados con el trabajo decente y la superación de la desregulación laboral. (204, 177, entre otros)

Se trata de elaborar el análisis de la realidad que afecta a los cuatro sectores mencionados más arriba, y del trabajo desregulado en Chile; el cual considerará principalmente en los siguientes aspectos.

- a Recoger las demandas políticas y sociales que en la actualidad sostienen las organizaciones hacia el Estado.
- b Identificar los aspectos comunes existentes en los cuatro sectores respecto a la realidad que les afecta, estén estas o no, consideradas en las plataformas de demandas

- c Identificar los aspectos específicos con los cuales la precariedad laboral y/o la desregulación afecta y/o caracteriza a cada sector.
- d Identificar las normativas vigentes que favorecen o sostienen las condiciones de precariedad laboral, y recoger las perspectivas que desde cada sector se consideran para superarlas.
- e Analizar, finalmente las posibilidades reales de superación de la desregulación laboral en Chile, y proponer medidas concretas para el desarrollo de iniciativas que lo hagan posible.

Metodológicamente se trata de un análisis que recoge la visión, en primer lugar, de las organizaciones y sus dirigencias, sobre sus propias demandas y realidades particulares, mediante entrevistas, como también la recopilación y análisis de textos y documentación que las sostiene y finalmente el debate en un taller con la participación de las organizaciones de los cuatro sectores que promueven este debate.

Se recoge además un análisis de las normas legales que influyen en la situación de desregulación laboral, como asimismo de aquellas que podrían favorecer la superación de dicha realidad.

Este documento plantea finalmente, algunas propuestas y medidas sugeridas por las organizaciones para abordar las demandas comunes de los trabajadores y trabajadoras desreguladas en Chile respecto a la reforma previsional impulsada por el actual gobierno y mecanismos en los cuales las trabajadoras desreguladas pueden contribuir en los procesos de formalización de las trabajadoras en Chile.

Breve historia de las organizaciones

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Locomoción Colectiva - SINTRALOC

Sintraloc tiene su origen en las luchas desarrolladas por los trabajadores de comercio ambulante organizados en los años 80, cuando el país estaba regido por una dictadura cívico militar, dicha agrupación se articuló como “VALOC” (Vendedores ambulantes de la Locomoción Colectiva), para luchar en tiempos de dictadura y enfrentar una profunda crisis económica vivida a comienzos de esa década, y poder ejercer su labor.



David Peña, Presidente SINTRALOC

SINTRALOC fue fundado el 23 de noviembre de 1987. Y a lo largo de sus 36 años de existencia, desde el origen de VALOC, su antecesora, ha luchado incansablemente por el reconocimiento y la dignificación de los vendedores ambulantes.

En el año 2009 se aprobó la ley 20.388 que Concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva, que permitió entre otros aspectos el establecimiento de instancias de negociación y coordinación con los diversos organismos y autoridades gubernamentales (entre ellos la presidencia de la república, administración, municipios, diputados, senadores, ministros, jueces, policía y servicio de rentas internas) y el desarrollo de alrededor de 700 talleres de capacitación en el área de alfabetización digital (básica e intermedia), cursos de turismo en inglés, gestión de pequeñas empresas y nivelación de estudios, entre otros aspectos.

En la actualidad SINTRALOC cuenta con más de 3769 afiliados que laboran en la región Metropolitana, además de Valparaíso, Viña del Mar. Puerto Montt, Temuco, Valdivia y Concepción.

La organización agrupa mayoritariamente a vendedores ambulantes y artistas callejeros. Y en la actualidad también es responsable de la coordinación de las filiales regionales en las Américas, por la elección de la mayoría de los miembros de la región que participan de la red StreetNet International, a la cual se encuentra afiliado.

Asociación Nacional de Recicladores de Chile - ANARCH

La Asociación Nacional de Recicladores de Chile, es una organización que tiene una trayectoria que se inicia a comienzos de los años 90, cuando en aquella época comienzan a agruparse las personas



Soledad Mella, Presidenta ANARCH

trabajadoras “cartoneras”, que viven de la recuperación de papeles y cartones en las calles, que entonces eran perseguidas por carabineros por no contar con la legalidad correspondiente para realizar la actividad de recolección.

De este modo se forman los primeros sindicatos de recicladores del país; entre ellos el Sindicato de Cartoneros de Concepción y otras agrupaciones en Conchalí, Estación central, Nueva Andrés Bello y San Joaquín; proceso de organización que culmina en 1997 con la creación de la Asociación Gremial de recolectores Independientes ASRI. A.G. que integraba a trabajadoras de Conchalí, Estación Central, Cerrillos, Conchalí y Nueva Andrés Bello.

En el año 2016, se logró el reconocimiento de la actividad de las empresas recicladoras, a través de una norma legal (la Ley REP-20.920) que se refiere a la Responsabilidad Extendida del Productor, y que se promulga el 1 de junio de 2016. En esta ley, se menciona por primera vez la existencia de los recicladores de base; pero, como veremos más adelante, lejos de constituir un avance, estableció un mecanismo de privatización de los residuos, excluyendo a las organizaciones de trabajadoras de base de los beneficios de esta norma.

Entre los años 2017 y 2023 se desarrolla un proceso de certificación de recicladores,

en el cual se califican las competencias de las recicladoras de base, como un requisito para su formalización, y permitirles seguir en la actividad. Sin embargo, la certificación, no es algo que pueda objetivamente imponerse como regla general. Es el mismo caso que ocurre con los trabajadores de la locomoción colectiva, o las trabajadoras de casa particular, en el sentido que la certificación no establece exclusividad en el quehacer, ni garantiza protección alguna, simplemente es una manera de validar las capacidades técnicas de una persona en el desarrollo de una actividad laboral, y no impide que entren a ese rubro otras personas o trabajadores no certificados.

La precariedad laboral, la pauperización del trabajo es tan amplia, que es imposible impedir que otras personas no certificadas realicen la actividad y generan en cada sector una sensación de inutilidad del esfuerzo realizado en la certificación.

La ANARCH surge como tal en el mes de junio de 2019, para enfrentar la Ley REP, sobre la base de lo que era el Movimiento Nacional de Recicladores de Chile MNRCH. Y en el año 2021 ANARCH logró la cesión de un terreno de 2500 metros cuadrados en la Comuna de Maipú en donde pueden desarrollar su actividad. Sin embargo, ello no es un lugar en el cual puedan desarrollarse sus 3000 socias, sino que es un lugar donde se pretende desarrollar la industria del reciclaje, en manos de las propias personas que trabajan, como parte de la Asociación; y que beneficia directamente a la organización del sector, pudiendo con ello desarrollar algunas iniciativas hacia las bases.

Pero la idea de ANARCH es que todas las personas que se desarrollan en el reciclaje sean consideradas legalmente como gestores ambientales.

Coordinadora Nacional de Trabajadoras en Domicilio - CONATRADO

Se forma en octubre del 2013, después de realizarse el primer congreso de organizaciones de “trabajadoras textiles en sus domicilios” con el fin de defender sus derechos laborales.



Patricia Coñomán, CONATRADO

Ello porque el trabajo en domicilio para empresas del rubro textil, desde hace muchos

años se encuentra en una situación extremadamente precaria, sin ninguna protección legal, ni previsional, ni de seguridad laboral; que hacen que este trabajo permanezca en la invisibilidad absoluta y por lo tanto sea vulnerable a los abusos y la explotación.

“Las organizaciones de Conatrado, agrupan a trabajadoras de tres regiones del país, que se reunieron en el mes de julio de 2015 para reforzar la articulación de sus agrupaciones, acordando además constituirse como parte de la Red Internacional de Mujeres con trabajo en domicilio (WIEGO), desarrollando actividades y compromisos que esencialmente tienen que ver con los temas de capacitación de las dirigentes sindicales, creación de nuevos sindicatos, levantar estudios y estadísticas sobre la real situación del trabajo en domicilio en Chile”. (Coñomán, 2018)

El Sindicato de Trabajadoras textiles en Domicilio, SINTRATEDO, fue el primer sindicato de trabajadoras textiles de sus domicilios que se formó el 15 de enero del 2015, en la población la Victoria; con la idea de multiplicar la organización de trabajadoras a lo largo del país. Sin embargo, conspira contra este esfuerzo la debilidad de la organización de sindicatos de trabajadores textiles formalizados; que no consideran a este sector como un actor significativo, dado que no tiene como interlocutor o contraparte a empresas con las cuales deban negociar.

La experiencia en el mundo sindical da cuenta que existe una manera burocrática de entender a la organización sindical, ceñida esencialmente a lo establecido por el Código de Trabajo, que no innova en las formas de organización de los trabajadores y trabajadoras, y que no logra entender que la lucha social de los trabajadores no es algo que deba asimilarse a lucha sindical específicamente. El Sindicato y la organización de las trabajadoras, sea cual fuere, cumple con objetivos emancipadores, y es en esa perspectiva que la Coordinadora de Trabajadoras y Trabajadores en Domicilio se ha organizado.

Sindicato de Trabajadoras de casa particular – SINTRACAP

El Sindicato de trabajadoras de Casa particular, encuentra su origen en el año 1926 cuando se crea el Sindicato Profesional de Empleados de Casa Particular de Ambos Sexos, y que sería fruto de las movilizaciones obreras y de trabajadores de comienzos del siglo XX, en el cual se constituyen organizaciones tan importantes y emblemáticas



Milka Correa, Directora SINTRACAP
Secretaria (S) FESINTRACAP

como la Federación Obrera de Chile (FOCH), y posteriormente, a la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), en las cuales el Sindicato participará activamente, y a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, entonces el Sindicato estaba dirigido solo por varones (SINTRACAP, 2018)

En 1947 se constituyó el Sindicato Profesional N.º 2 de Empleadas Domésticas de Santiago, bajo el alero de la Iglesia Católica, mediante el trabajo realizado en los centros parroquiales que se estaba desarrollando con trabajadoras jóvenes y católicas que llegaban desde el campo a la ciudad para trabajar en casas particulares. Dichos centros fueron un verdadero refugio contenedor para las trabajadoras que no tenían preparación ni educación (SINTRACAP, 2018)

Pero el día 3 de septiembre de 1948 fue aprobada la Ley 8987, de Defensa Permanente de la Democracia, llamada también “Ley maldita”, que persiguió a dirigentes sindicales y militantes anarquistas y comunistas que obligó a la disolución del Sindicato profesional de Empleados de Casa Particular de ambos sexos, dada su vinculación con la CTCH.

La relación tan estrecha entre la organización sindical y la iglesia da espacio, finalmente a fines de los años 50 del siglo pasado, a la Asociación Nacional de Empleadas de Casa particular ANECAP, y en 1962 a la organización del SINTRACAP luego de pasar varios años en extrema debilidad y pocas socias.

SINTRACAP se integra a la CUT en 1970 y comienza a desarrollarse de manera que, en

1972, junto a ANECAP, organizan el Primer Congreso de Sindicatos del sector con la pretensión de constituir un frente común, cuestión que se logra finalmente en 1973.

Durante el transcurso de los primeros años de la dictadura cívico militar se restringieron los derechos sindicales y se persiguió a sus dirigentes, de manera que el Sindicato debió abandonar su sede, y tuvo que compartir espacio en la sede de ANECAP y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción SINTEC.

En enfoque feminista de SINTRACAP le permitió desarrollar iniciativas de gran impacto, como fue el caupolicanazo en el año 1977, en el día de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, constituyéndose ese evento como uno de los primeros movimientos de expresión claramente antidictatorial, que luego fueron desarrollándose en todo el país. Esa actividad en el Teatro Caupolicán no estuvo exenta de incidentes, dado que la policía llegó al lugar y se llevó detenida a su dirigente Aida Moreno en el momento en que ella se dirigía a la concurrencia.

Es solo en el año 1979, con la imposición del Código del Trabajo, vigente hasta el día de hoy, que SINTRACAP pudo legalizarse, obviamente con todas las restricciones que dicho instrumento legal establece para las organizaciones sindicales.

Pese a ello, el trabajo del Sindicato consistió en establecer redes y acciones conjuntas con otras organizaciones y constituirán las primeras cooperativas de ahorro y trabajo.

Solo será a comienzos de los años 90, con el inicio del período postdictatorial, que se avanza hacia la recuperación del derecho a indemnización por despido (1991) y en 1998 la licencia maternal.

Posteriormente, entre los años 2008 y 2015 se logran algunos avances como el aumento salarial, ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, pasando por la formalización contractual y la reducción de las horas máximas de trabajo.

La alianza que se establece con posterioridad entre las tres principales organizaciones de las trabajadoras de casa particular (ANECAP, SINDUCAP y SINTRACAP) logra

avances significativos en la lucha contra la precariedad del trabajo que realizan. De este modo se logra en el año 2014 la modificación de la Ley 20786, que obliga a las empleadoras a registrar los contratos en la Dirección de Trabajo, en el cual se debe especificar claramente el fin del contrato, las horas de trabajo, lugar en donde debe desempeñarse, entre otros aspectos. Asimismo, esta norma reduce las horas de trabajo de 72 horas semanales a 45, asegura descansos y vacaciones, y las horas de trabajo extraordinarias no deben exceder las 15 horas semanales, debiendo ser canceladas con un 50% de recargo, entre otros derechos antes ignorados o simplemente no reconocidos, como asimismo pone término a algunas costumbres semif feudales que aún se sostienen como práctica corriente.

En la actualidad SINTRACAP busca hacer efectivas las normas establecidas en la Ley 20786, a través de campañas informativas y la difusión de sus derechos, como asimismo abordar el problema de la fiscalización a los empleadores, y que el Estado aborde la deuda histórica que se deriva del trato desigual que el Estado chileno impuso a este sector durante los años de la dictadura, pues hasta el año 2009 el sueldo mínimo de las trabajadoras legalmente se estableció en un 25% menor que el Ingreso Mínimo Mensual que recibía un trabajador de otros sectores. Esta desigualdad salarial repercutió y repercute, gravemente en el plano previsional de las trabajadoras, y es un asunto que debe ser reparado por el Estado.

En agosto del año 2013 se constituyó la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de casa particular, que en la actualidad agrupa a sindicatos de diversas regiones: Santiago, Concepción, La Serena y Santa Juana, y cuenta con un registro de al menos a 3500 trabajadoras a nivel nacional.

El vínculo entre las trabajadoras organizadas se mantiene vivo, gracias al desarrollo de actividades y talleres de formación.

El encuentro intersectorial - 25 de marzo de 2023

El día 25 de marzo de 2023, treinta y dos dirigentes y delegados de las organizaciones de los cuatro sectores de trabajadores desregulados se reunieron con el objeto de precisar algunos puntos presentes en este documento, además de diseñar una breve planificación para dar inicio a un trabajo coordinado en lo sucesivo, con el objetivo de avanzar en la superación de las dificultades que les afecta por igual.

Acompañaron en la apertura de esta actividad, don Arnaldo Romero, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT CHILE); don Juan José Guilarte, en representación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT Cono Sur); y don Marco Canales, secretario regional Ministerial del Trabajo (ministerio del trabajo, Región Metropolitana)



De izquierda a derecha: Arnaldo Romero (CUT CHILE), Marco Canales (SEREMI DEL TRABAJO, secretario regional del Ministerio de Trabajo Región Metropolitana), Juan José Guilarte (ACTRAV OIT Cono Sur)

Los representantes de la OIT Oficina de los Trabajadores Cono Sur, SEREMI Ministerio de Trabajo y CUT CHILE se hicieron presentes para felicitar la iniciativa de las organizaciones de los cuatro sectores, y transmitir su apoyo al grupo intersectorial en las acciones futuras.

La jornada se inició con un saludo de bienvenida realizado por Laura Morillo, del Programa de Organización y representación de Wiego, quien facilitó la reunión.



Laura Morillo, Oficina de Organización y Representación Wiego

Durante el desarrollo de esta jornada se adquirió la conciencia de que las luchas corporativas deben ser superadas por las luchas cooperativas y solidarias, puesto que la experiencia desarrollada por las organizaciones, de más o menos larga trayectoria, demuestra que a cada una de las organizaciones o sectores de trabajadores, les afectan normas comunes, y normas diferenciadas, pero que coinciden todas en mantener la situación de los trabajadores y trabajadoras en similar estado de precariedad, si no es en la plena informalidad. Ello por más que se haya avanzado en las luchas desarrolladas por cada una de las organizaciones de manera aislada.

El encuentro tuvo como tarea revisar las prioridades y demandas de cada sector, que como veremos en las líneas siguientes tienen elementos comunes y diferenciados, que se analizan más adelante.

Las demandas de cada sector

De las trabajadoras de la locomoción colectiva



En diversos documentos, como también durante la jornada de los cuatro sectores realizada en 25 de marzo pasado, SINTRALOC, señala como prioridades las siguientes demandas:

- 1.- Los cambios de licitación e ingreso de máquinas nuevas y modernas al sistema de transportes no contemplan las necesidades de los trabajadores ambulantes legalmente autorizados y acreditados. Por ello reclaman que debe visibilizarse su existencia mediante anuncios publicitarios.
- 2.- No han logrado llegar a un acuerdo con la empresa pública del metro subterráneo, que debido a sus normas internas no permiten el normal desarrollo de los trabajadores de la locomoción colectiva. Y aunque en la actualidad las estaciones del metro, y sus vagones se ven invadidos de comercio ambulante, el metro insiste en no abrirse a formalizar dicha actividad.

3.- En carta dirigida a la ministra del trabajo Jeannete Jara, plantean la necesidad de tener una institución reguladora, similar a la que tienen los trabajadores dependientes formalizados en la Dirección del Trabajo, que atienda los problemas que afectan específicamente a los trabajadores por cuenta propia e independientes. Proponen concretamente la creación de una Secretaría Ministerial, que reciban, cursen, canalicen y solucionen los miles de casos que sufren los trabajadores independientes.

4.- Reclaman que en las estadísticas se incorporan a los sindicatos de trabajadores independientes pero que no cuentan con una instancia que resuelva sus dificultades y controversias con autoridades tales como municipios territoriales, SII, empresas privadas y problemáticas variadas del sector, entre otros

5.- SINTRALOC, señala que para los trabajadores del comercio ambulante en la locomoción colectiva se hace necesario gestionar con el gobierno local o regional, un cambio en la ley con el objeto de asegurar a las trabajadoras de la tercera edad y/o discapacitadas la asignación de espacios públicos en los cuales puedan desempeñar su trabajo, ya sea en paraderos, esquinas, etc.

6.- Plantean además que podría regularse la asignación de espacios en dos turnos, en un mismo lugar, de esta forma más trabajadores se beneficiarían de los lugares donde su trabajo pueda formalizarse y eventualmente ser más rentable.

7.- También señalan como prioridad la creación de un fondo y/o subsidio en Salud, para los trabajadores que no tienen empleador y que no cuentan con ingresos suficientes para imponer por el mínimo como actualmente se exige en el Fondo Nacional de Salud (FONASA). Este fondo debe ser compatible con el actual sistema público de previsión en salud.

8.- En relación Plan de prevención de enfermedades, accidentes laborales. La actual Ley 16744 señala que los trabajadores independientes estarán protegidos por el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin embargo, la ley se refiere a aquellos trabajadores que cotizan en una AFP de manera regular. En general los trabajadores del comercio ambulante, así como otros trabajadores desregulados,

difícilmente están en condiciones de hacerlo. Por ello es una prioridad que el fondo de salud propuesto en párrafo anterior, permita que los accidentes y enfermedades ocasionadas en el desempeño laboral de estos sectores desregulados, puedan ser incluidas al Sistema de Salud, como asimismo en los consultorios de atención en salud municipales.



Enrique Herreros, Trabajador de Locomoción Colectiva

De las trabajadoras del reciclaje



Considerando las demandas que ANARCH hizo llegar en septiembre del año 2022, se entregó al presidente de la república y las propuestas señaladas en la jornada del 25 de diciembre, es posible sintetizar la situación en los siguientes puntos:

- 1 Representantes de los trabajadores recicladores, señalan que debe reconocerse al trabajo de las personas que recolectan residuos y hacen parte de la cadena circular de la economía.
- 2 Para la organización de los trabajadores del reciclaje, es prioridad enfocarse en los Derechos Humanos para Dignificar su labor de y detener la discriminación y violaciones a los derechos humanos, de las que son objeto.
- 3 Plantean la necesidad de desarrollar un proceso gradual para el cierre de los vertederos, con el objeto de evitar el desempleo, y generar oportunidades para quienes dependen de los vertederos para subsistir
- 4 De la misma manera se refieren a la necesidad que dentro de la tramitación del reglamento de la Ley REP 20920, respecto a la Modificación de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción (que regula un procedimiento simplificado para la obtención de permisos de edificación e instalaciones de recepción y almacenamiento de residuos prioritarios) se considere el apoyo Interministerial de manera integral, para garantizar sistemas de reciclaje locales que contemplen terrenos, centros de acopio, maquinarias, transporte y otros insumos necesarios para el desempeño de sus labores.

Es decir que haya un apoyo estatal efectivo a las gestiones de los trabajadores de base respecto de sus propios centros de acopio, maquinarias e insumos necesarios, dado que hasta el momento la Ley apoya principalmente a las

grandes y medianas empresas recicladoras establecidas, y no a los trabajadores de base.

- 5 Es necesario, además, emparejar las condiciones para que los trabajadores recicladores puedan realizar mejor sus labores y contar con las mismas oportunidades que las empresas privadas de reciclado. La actual ley de reciclado es una ley empresarial, no para los trabajadores.
- 6 Los recicladores de base también requieren subsidios de parte del estado que les permitan mejorar las condiciones de comercialización y competencia en el medio, dado que existe una brecha muy amplia entre el pequeño reciclador y las grandes empresas, que usufructúan de las condiciones desventajosas de los primeros.
- 7 De la misma manera señalan que es necesaria la regulación de precios, dado que la volatilidad de los precios producida por la inestabilidad y las crisis económicas repercuten fuertemente en los materiales que se recuperan. De existir mayor estabilidad, se podría incentivar la recuperación de mayor variedad y cantidades de materiales. En ese sentido se propone la subvención de precios a los materiales reciclables, evitando que sean afectados por las fluctuaciones del mercado, cuestión que les permitiría mayores ingresos y mayor estabilidad laboral.
- 8 Una prioridad para las personas recicladoras de base, es contar con infraestructura adecuada para realizar la labor de reciclado. Actualmente muchos trabajadores recicladores usan sus casas, con el riesgo de convertirlas en microbasurales.
- 9 Flexibilización en las resoluciones sanitarias en transporte y en las instalaciones o centros de acopio, dado que en la actualidad las exigencias sanitarias dificultan la labor de los pequeños recicladores, y se atenta por ello en la sostenibilidad y competencias frente a las grandes empresas privadas. Es coherente esta demanda con la señalada en los puntos 2 y 3, en el sentido que el Estado debiera contribuir a que la sociedad civil, es decir los trabajadores de base organizados, puedan recibir apoyo y subvenciones para el desarrollo de la actividad.
- 10 En relación a asuntos relacionados con la Seguridad Social, proponen la

creación de un Sistema de Fondo Solidario de Retiro para Recicladores. Ello, con el objeto de atender problemas de salud, accidentes, impedimentos para trabajar. Por ello solicitan la creación de un sistema integral que aborde materias de Salud, Vivienda, pensiones, educación, entre otros derechos básicos.

- 11 Facilitar el acceso y la participación de Recicladores y Cooperativas a los proyectos y financiamientos estatales, puesto que en la actualidad las exigencias para postular a financiamiento de fondos estatales están lejos de poder ser satisfechos por los trabajadores del sector. Apelan al hecho de que son profundos conocedores de la actividad de reciclaje y cuidado del medioambiente, y que podrían aportar experiencia que hasta ahora no es reconocida por las instituciones estatales en la elaboración y licitaciones de proyectos en tanto dichas entidades no consideran las condiciones materiales y sociales sobre las cuales se desarrolla la actividad de los pequeños recicladores. Es decir, en general las licitaciones están orientadas hacia las empresas formalizadas y no hacia la sociedad civil de trabajadoras del reciclaje con o cual es prácticamente imposible cumplir con las exigencias y los términos de referencia establecidos en dichos concursos públicos.
- 12 En algunas zonas extremas del país, existe un cobro por parte de empresas intermediarias por recibir el material reciclado de los pequeños recicladores. Se exige la anulación de dicho cobro, para fomentar el reciclaje de todos los residuos y la mejora en las condiciones laborales de los pequeños recicladores. En este caso la relación que establecen las empresas recicladoras con las trabajadoras de base es que no las reconocen como trabajadoras dependientes, sino más bien como “vendedores” que llegan a la empresa a ofrecer sus productos imponiéndose criterios abusivos, en tanto se les pide pagar una especie de “arancel” que les permite “vender” el producto a la empresa.
- 13 Indemnización por los servicios prestados por los recicladores de base en la recolección de residuos. Se debe reconocer y valorar el trabajo de todos los recicladores. Se exige el pago por todos los servicios de los recicladores en todas las Regiones y en sus diversas instancias (Logística, Recolección, Venta).

No se establece la forma ni el mecanismo que debería funcionar para que esta indemnización se lleve a cabo, sin embargo, es de todo sentido que esta demanda sea atendida, dado que la polución producida por las grandes empresas no es posible absorberla solo con medidas que favorecen a las empresas intermediarias mediante la Ley REP, sino que exige valorizar el trabajo desempeñado por la organización de recicladores de base, en cuanto reduce el impacto de dicha polución y que no ha sido compensado debidamente, ni por el Estado, ni por las empresas productoras ni del reciclaje intermediarias.

- 14 Establecer Mesas de Trabajos con recicladores Regionales para solucionar las problemáticas de cada zona. En todas las zonas de Chile existen problemáticas específicas a cada región, por lo cual proponen la creación de Mesas de Trabajo regionales con actores públicos y privados vinculados al sector.
- 15 Elaborar un Catastro Nacional de Recicladores. ANARCH ha logrado, con sus propios recursos, identificar a organizaciones y Dirigentes regionales desde Arica a Punta Arenas. Sin embargo, creen que es tarea del estado y en particular del gobierno, subvencionar a la Asociación para mejorar dicho catastro, registrando e identificando a los 60.000 recicladores de base estimados en Chile, antes de la implementación del reglamento a la Ley 20920. (REP).
- 16 Finalmente solicitan la creación de una Mesa de trabajo entre el Gobierno y la Asociación de municipalidades para establecer un compromiso de integración en los presupuestos de la basura comunal; y
- 17 La Creación de una mesa de trabajo público-privada para empezar a trabajar en los puntos establecidos en estas peticiones y en las que surjan a futuro.
- 18 Es fundamental contar con el apoyo internacional, y participar de espacios de dialogo internacional como la OIT, UNEA, ONU, entre otras



De las trabajadoras en domicilio



En la jornada intersectorial del 25 de marzo de 2023, y también en un documento desarrollado el año 2016 (ILC, 2016), se resumen las demandas del conjunto de trabajadores a domicilio, subcontractados o autónomos, en los siguientes aspectos:

1. **Reconocimiento.** Las trabajadoras a domicilio subcontractadas o autónomas que desarrollan sus actividades en domicilio NO SON INVISIBLES, y deben ser reconocidas como trabajadoras que contribuyen en la economía a nivel local, nacional y global, y se deben incluir los derechos y la protección social y seguridad frente a accidentes en el trabajo, entre otros.
En lo laboral, deben establecerse normas diferenciadas para los trabajadores autónomos, dado que su realidad es muy diferente a la que afecta a los trabajadores que tienen un empleador.
2. **Representación.** Las trabajadoras a domicilio deben gozar de los mismos derechos que las otras trabajadoras, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Deben ser incluidas en todos los procesos de toma de decisiones que les afecten, como por ejemplo reuniones tripartitas a nivel local y nacional cuando corresponda, con empresas, proveedores, o en mesas de trabajo con instituciones del Estado, frente a situaciones previsionales o de seguridad laboral.
3. **Libertad de Asociación.** Los gobiernos, proveedores/empleadores y sindicatos deben reconocer y apoyar de manera fuerte y dinámica a los sindicatos, y a otras organizaciones con base de miembros y redes de trabajadores a domicilio.

4. **Negociación Colectiva.** Todas las trabajadoras a domicilio deben tener derecho a la negociación colectiva y convenios colectivos formales con empresas principales, proveedores y contratistas, y con el gobierno.
5. **Contratos seguros, por escrito y transparentes.** Las trabajadoras a domicilio subcontratadas deben tener el derecho a un contrato escrito, basado en el principio de igualdad de trato a otras asalariadas en el país, sector y/o empresa. Es necesario desarrollar contratos modelo que incluyan condiciones no negociables. Las empresas principales en las cadenas globales de suministro necesitan garantizar que las normas laborales estén adheridas a lo largo de la cadena, incluyendo a las trabajadoras a domicilio subcontratadas, y que las normas incluyan contratos por escrito que son cumplidos. Las organizaciones de trabajadoras a domicilio subcontratadas deben participar en las negociaciones para desarrollar los contratos modelo que deben incluir disposiciones de resolución de conflictos.
6. **Tarifas de trabajo a destajo justas.** Las tarifas de trabajo a destajo deben ser calculadas de tal manera que se asegure el salario mínimo o salario mínimo vital en el país, y además que incluya una cuota que cubra los costos de producción que son asumidos por las trabajadoras a domicilio subcontratadas (lugar de trabajo, equipo, servicios, y transporte) y la falta de beneficios laborales.
7. **Protección contra las prácticas perjudiciales.** Los trabajadores a domicilio subcontratados deben ser protegidos de ser sometidos a materias primas de baja calidad, cancelación arbitraria de las órdenes de trabajo, rechazo arbitrario de los bienes y/o retrasos en los pagos.
8. **Participación en los procesos de establecimiento de reglas y elaboración de políticas.** Los trabajadores a domicilio subcontratados, a través de sus organizaciones, deben ser incluidos en los procesos de establecimiento de reglas y elaboración de políticas tanto a nivel nacional (conforme al Art. 3 del Convenio 177 de la OIT) como local, según corresponda.
9. **Beneficios Laborales.** Todos los beneficios laborales que los trabajadores de las fábricas gozan, deben ser extendidos a los trabajadores a domicilio subcontratados.
10. **Protección Social.** Los beneficios de protección social deben ser extendidos a

las trabajadoras a domicilio subcontractadas, o debe diseñarse una nueva cobertura para estas trabajadoras, y el acceso a estos esquemas debe ser simple y fácil. La protección social debe incluir atención de la salud, pago por enfermedad, cobertura de salud y seguridad ocupacional, seguro de discapacidad, pensiones de vejez, prestaciones de maternidad y cuidado de niños. Estos beneficios deben reflejar la igualdad de trato entre trabajadores formales e informales. Los criterios con los cuales se establecen los indicadores del Registro Social de Hogares tampoco son transparentes, puesto que desincentiva el trabajo formalizado en domicilio, y obliga a “desintegrar formalmente” al grupo familiar, para verse favorecidos con los beneficios que otorgan las normas de protección social del Estado.

11. **Seguridad y Salud en el Trabajo.** Las trabajadoras a domicilio subcontractadas o autónomas deben de tener el apoyo de las empresas principales/proveedores/intermediarias y del Estado, para gozar de un lugar de trabajo con seguridad y salud en el trabajo, que incluyan: equipos de seguridad, equipos de protección, y la formación relacionada con la salud y seguridad en el trabajo.

Así, trabajadoras textiles, costureras, tejedoras, cocineras, embaladoras, entre otros oficios y labores que se realizan en labores productivas y/o servicios que implican riesgos de accidentes, deben estar debidamente cubiertos por las normas de Protección contra accidentes laborales (actualmente la ley 16744).

Pero si bien las trabajadoras que realizan trabajos en empresas subcontractistas, en algunos casos se encuentran protegidas por accidentes laborales, o están afiliadas a un sistema de seguridad social y de salud; en la mayoría de los casos la precariedad bajo las cuales trabajan se asimila a las condiciones bajo las cuales trabajan las otras personas que desarrollan actividades de manera autónoma, artesanales y/o de subsistencia.

Simplemente es un sector desprotegido y hasta ahora no ha habido voluntad de abordar esta problemática, como tampoco ha habido políticas públicas que tiendan a hacer justicia al trabajo doméstico realizado por las “dueñas de casa”

12. **Seguridad de la tenencia y servicios de infraestructura básicos.** Debido a que sus hogares son también sus lugares de trabajo, las trabajadoras a domicilio deben tener el derecho de seguridad de la tenencia y calidad de la vivienda a

bajo costo, y servicios de infraestructura básicos. Los servicios de infraestructura deben incluir electricidad, agua, saneamiento, eliminación y gestión de residuos, y desagüe.

13. Transporte. Las trabajadoras a domicilio subcontractadas requieren transporte asequible, confiable y adecuado para recoger y entregar materias primas y productos acabados. El costo del transporte debe ser incorporado en el ajuste de precios por pieza.

14. Ratificación del Convenio 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio (1996). Los gobiernos deben ratificar e implementar el Convenio 177 de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio (1996) con carácter de urgencia. El Estado chileno deben seguir las directrices enunciadas en la Recomendación 184 de la OIT que establece lineamientos para ejercer el control sobre el trabajo en domicilio subcontractado; asegurar a edad mínima admisible para trabajar en este sector; entre otros aspectos.

Del mismo modo la CONATRADO demanda la adopción de los lineamientos establecidos en la recomendación 204 de la OIT, a fin de avanzar hacia la formalización y reconocimiento pleno del trabajo en domicilio.

15. Leyes y Regulaciones. Los gobiernos nacionales deben aprobar leyes y políticas nacionales que reflejen las disposiciones del Convenio 177 y extiendan derechos y protecciones laborales a los trabajadores a domicilio subcontractados. Los gobiernos deben modificar la legislación existente y promulgar y hacer cumplir otras leyes y regulaciones que sean adecuadas y de apoyo como, por ejemplo, la legislación de la cadena de suministro.

CONATRADO reivindica el retorno del trabajo en domicilio realizado por empresas y subcontractistas al Código del trabajo actual. Ello exige una reforma o un cambio sustantivo al espíritu que rige al actual Código del Trabajo.

16. Estadísticas e Información. El estado chileno debe recopilar de manera sistemática datos sobre el trabajo a domicilio subcontractado. Esto significa que las encuestas realizadas por el instituto Nacional de Estadísticas deben catastrar el lugar de trabajo de las personas encuestadas, así como la situación del empleo necesitan ser incorporadas en las encuestas nacionales de la fuerza de trabajo/población activa, incluyendo: Números de trabajadoras a domicilio

subcontratadas o autónomas por sexo (se debe prestar especial atención para asegurar que las mujeres están incluidas como entrevistadas en las encuestas), y sector laboral o productivo y, si es posible, desagregar datos para determinar si producen para las cadenas de suministro nacionales o globales, o ambas.

17. Aplicación y Cumplimiento de las normas internacionales. Chile debe ratificar el Convenio 177 y la legislación debe ser modificada para cumplir con los Convenios Fundamentales de la OIT y la legislación sobre cadenas de suministro, de tal manera que los trabajadores a domicilio subcontratados en las cadenas de suministro puedan pedir cuentas a las empresas principales/proveedores. Las empresas principales deben cumplir con las normas internacionales y nacionales.

18. Códigos de Conducta. Las empresas principales en las cadenas de suministro deben garantizar la inclusión de disposiciones apropiadas para las trabajadoras a domicilio subcontratadas en sus códigos de conducta; y deben supervisar y garantizar el cumplimiento de sus códigos de conducta a lo largo de la cadena de suministro. Las trabajadoras a domicilio subcontratadas y sus organizaciones (donde existen) deben ser incluidas en el proceso. Las empresas deben estar bajo la obligación de revelar quienes son sus proveedores.

19. Rol del Estado. El estado chileno debe garantizar que las partes en una cadena de suministro cumplan con la legislación y regulación que se aplican a las trabajadoras, incluyendo a las trabajadoras a domicilio subcontratadas, en especial en lo que se refiere a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva. Deben tener un sistema de inspección del trabajo adecuado y apropiado que proteja a los trabajadores a domicilio subcontratados.

De la misma forma, debe garantizar que las mujeres constituyan una proporción sustancial de la inspección del trabajo. Los inspectores laborales necesitan una guía que garantice que apoyen a los trabajadores a domicilio subcontratados, incluyendo la necesidad de preservar y mejorar sus condiciones de vida.

El Gobierno y el estado chilenos deben poner en marcha procesos de resolución de conflictos, reclamación y apelación para trabajadores a domicilio subcontratados que sean asequibles, eficientes y accesibles.

20. **Culturas ancestrales.** El reconocimiento de las culturas ancestrales es otra prioridad, dado que múltiples actividades provienen de nuestros ancestros, y al no ser reconocidas, se dificulta la integración social, y se mantienen situaciones de injusticia y desigualdad.

21. **Economía circular.** En la actualidad aún no se incorpora la economía circular en las normas vigentes, y solo se reconoce a empresas que reciclan materias primas para producir los mismos productos contaminantes que generan los residuos.



Isabel Ñanco, Trabajadora en Domicilio

De las trabajadoras de casa particular



En el encuentro intersectorial de marzo de 2023, se confirma lo señalado en una carta dirigida al ministro del Trabajo y Previsión Social, Don Nicolás Monckeberg Díaz, en agosto de 2018, por tres organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular (ANECAP, SINDUCAP y SINTRACAP), las cuales solicitaban una reunión de trabajo para dar a conocer y continuar las conversaciones iniciadas en abril del mismo año.

En dicha carta reconocen un avance en el aumento progresivo del sueldo mínimo a las trabajadoras del sector y su igualación al del resto de los trabajadores de Chile (Ley 20.279, del 2009), del mismo modo que la obligatoriedad para sus empleadores de depositar los contratos laborales en la Dirección del Trabajo, la disminución de las jornadas de trabajo de 72 a 45 horas para las trabajadoras puertas afuera y el aseguramiento de los días domingos libres para las trabajadoras puertas adentro, entre otras cuestiones (Ley 20.786, del 2014).

Sin embargo, señalan que “para hacer verdaderamente efectivo el Convenio 189 de la OIT y garantizar el cumplimiento de las dos leyes arribas citadas”, es necesario responder a las siguientes demandas:

1. Fiscalización y promoción del cumplimiento de la Ley 20.786 realizando una campaña nacional mediática y en terreno que invite a los empleadores de

trabajadoras de casa particular a registrar los contratos laborales en la Dirección del Trabajo, los penalice si no lo hacen y, también, fomente las denuncias por parte de las trabajadoras. Esto, pues según datos de la Dirección del Trabajo, al año 2016 solo existían 169.469 contratos registrados, lo que representa una cifra bastante inferior al total de trabajadoras de casa particular que trabajan en Chile según las estimaciones realizadas por encuestas como CASEN 2015 o la Encuesta Nacional de Empleo del INE (más de 270.000 trabajadoras). Esta brecha de informalidad y, por ende, de posibles abusos, debe ser eliminada lo antes posible.

2. Establecer mecanismos de fiscalización eficaces. Los fiscalizadores de las inspecciones del trabajo no pueden ingresar a una casa particular, porque sería invadir la privacidad y se atentaría contra la constitución política. Aquí la ley se topa con la norma constitucional. Las trabajadoras deben hacer videos o escuchas para tener pruebas, frente a acoso o algún tema relacionado con la contingencia.

“Una trabajadora no puede recibir a un fiscalizador en su lugar de trabajo, porque no lo permite el empleador, que es el dueño o dueña de la propiedad, no reconocida como empresa, sino como vivienda de uso privado.

Los abusos, por parte de los empleadores, llegan a someter a las trabajadoras como verdaderas esclavas”.

4. El Estado de Chile mantiene una deuda histórica con el sector por permitir que hasta el año 2009 se pagaran sueldos mínimos un 25% más bajos que el mínimo nacional (y por ende las cotizaciones de salud y seguridad social también eran de un 25% menos). Se requiere establecer un mecanismo para remediar esta deuda que afecta directamente los montos de las pensiones de vejez.
5. Es una prioridad que se aplique y fiscalice el cambio gradual que se ha establecido por ley de las 45 horas de trabajo semanales a las 40 horas. La ley establece que en el caso de las trabajadoras “puertas afuera” las 40 horas semanales regirán del mismo modo que la jornada laboral ordinaria. Sin embargo, para el caso de las trabajadoras “puertas adentro” se mantienen las 45 horas, con un descanso mínimo de 12 horas diarias con una compensación de dos días de descanso mensual adicional, a fin de lograr que las trabajadoras de casa particular no trabajen en promedio, más de 40 horas semanales.

Sin embargo, en la práctica, las trabajadoras de casa particular en régimen de “puertas adentro” es muy difícil lograr que se respeten efectivamente las horas de descanso. De allí que lo que se plantea en el primer punto es fundamental: fiscalizar el cumplimiento de los contratos y normas que regulan la actividad.

6. En la actualidad las trabajadoras de casa particular en caso de ser despedidas no reciben el mes por año de indemnización, que sí tienen como derecho el resto de los trabajadores regulados por el Código del trabajo. En caso de ser despedidas, las trabajadoras solo pueden optar a la “indemnización a todo evento” que otorga la ley, deducibles del 4,11% que impone el empleador mensualmente en la AFP, de los cuales solo el 1,11% está destinado a la indemnización, lo cual es insignificante en comparación con el resto de los trabajadores. Buscan por ello que la indemnización en caso de despido, sea el otorgamiento de un mes de sueldo por año de servicio cumplido, como todos los trabajadores.
7. Aumento de un 4,11% a un 10% del aporte del empleador al fondo de la trabajadora de casa particular para gozar de indemnización en caso de despido. Proponen que este 5,89% extra en la recaudación por caso de despido sea acumulado en la Cuenta Individual de Cesantía del Seguro de Cesantía de cada trabajadora. Así esperan no fomentar el negocio privado de las AFPs.
8. Planes para la certificación de las trabajadoras. En el año 2020 comenzó el proceso de certificación, por parte de instituciones y empresas calificadas para ello. El SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), la Cámara chilena de la construcción, el Ministerio de Previsión Social y el Trabajo, auspiciaron la certificación. Se hizo para todas las trabajadoras. Pero hasta ahora solo hay 81 personas certificadas, y demandan que se aplique nuevamente esa medida, pues no es algo institucionalizado. El objetivo es profesionalizar el trabajo.
9. La ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, que desde el año 2019 obliga a los Estados a cumplir con una serie de medidas destinadas a la prevención y protección de las personas a vivir libre de violencia y acoso. En su artículo 10, se refiere a *“garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el*

mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces” entre otros aspectos relevantes

10.Y apoyarse en el Convenio 189, de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos que fue aprobado el año 2011, y entró en vigor en Chile desde el año 2015, para que se implemente, adecuando las normas chilenas para que se adopte en plenitud. En dicho convenio, en su artículo 15 se señala las obligaciones del estado para evitar los abusos de agencias de empleos de trabajadores para quehaceres domésticos, debiendo hacer consultas a las organizaciones de trabajadores y empleadores para abordar dichas situaciones. Es evidente que buena parte de lo que se establece en este Convenio no se encuentra homologado en la legislación chilena, y es menester que se pueda avanzar prontamente para evitar situaciones de tráfico de personas, abusos, y el crimen internacional.



Milka Correa, Trabajadora de casa particular

Las normas: vigentes, pero poco eficaces

Las normas que afectan al trabajo en la locomoción colectiva

En general las personas que ejercen comercio en la locomoción colectiva desarrollan sus labores con cierto nivel de regulación. Quienes participan del sindicato, deben formalizar su actividad ante el Servicio de Impuestos Internos, al que contribuyen mediante el régimen de renta presunta que establece la ley de rentas.

Es decir, la trabajadora en la locomoción colectiva, alcanza un ingreso variable, y que por las condiciones en que se ejerce es improbable que cumpla con reglas administrativas que registren el ejercicio contable en la vía pública, y por ello la renta presunta es aquella que para fines tributarios se presume a partir de ciertos hechos, como es el valor anual de las ventas, a los cuales se les aplica un porcentaje previsto en la misma ley, para obtener la base sobre la cual se aplica el Impuesto a la Renta.

Las empresas o personas que se encuentran bajo el régimen de Renta Presunta pagan sus impuestos según lo que la ley determina para esa actividad y no de acuerdo con los resultados reales obtenidos.

En el artículo 34 de la Ley de Rentas se establece que:

“Sólo podrán acogerse a las disposiciones de este artículo las personas naturales que actúen como empresarios individuales, las empresas individuales de responsabilidad limitada y las comunidades, cooperativas, sociedades de personas y sociedades por acciones, conformadas en todo momento, desde que se incorporan a este régimen y mientras se mantengan acogidos a él, sólo por comuneros, cooperados, socios o accionistas personas naturales.”

El comercio que se realiza en la locomoción colectiva es ejercido por las trabajadoras sindicalizadas de manera legal; sin embargo, una serie de otros factores, como es la seguridad laboral, accidentes laborales, salud, acceso a créditos, entre otros aspectos, suelen ser barreras que impiden el desarrollo de una actividad laboral en condiciones dignas o decentes, de acuerdo a las categorías de la OIT.

Sin embargo, el problema, que afecta a los trabajadores de este sector, es que la actividad de comercio ambulante en la locomoción colectiva no es posible fiscalizarlo de manera eficaz. Es decir, miles de personas ejercen el comercio ambulante, y no cumplen con ninguna norma que pretenda dar formalidad a dicha actividad.

Costumbres y normas que afectan a las trabajadoras de casa particular.

Una costumbre semifeudal es que la trabajadora de casa particular no puede utilizar los mismos cubiertos y mesa que los patrones; y todavía se practica que las trabajadoras de casa particular no puedan comer lo mismo que sus patrones.

Además, las trabajadoras se sienten incómodas al compartir la misma mesa de los patrones, lo cual da cuenta que existe una cultura semifeudal en este sector laboral.

Un cambio se ha dado en los últimos años, en los cuales las mujeres profesionales, trabajan fuera de su casa, y contratan a otras mujeres a hacer los quehaceres de la casa, no existiendo casi vínculo, en especial cuando la trabajadora de casa particular tiene contrato puertas afuera

Otra muestra de una cultura semifeudal, es que la arquitectura todavía conserva el diseño y la factura de dependencias de menor tamaño para las trabajadoras, habitaciones en las que apenas cabe una cama, y un baño muchas veces inadecuado. Muy similar a una celda. ¿Cuáles son las normas arquitectónicas que rigen esto?

Los avances han sido históricos, el solo hecho de reconocerse los feriados es algo relevante, pero que significó duras luchas que pudieron evitarse si otro hubiera sido el concepto de lo que es el trabajo en Casa Particular.

La misma situación deben enfrentar también los trabajadores de la locomoción colectiva, conductores, por ejemplo, hay ocasiones en las que en los terminales de los buses no se cuenta con baño; a otras trabajadoras subcontratadas del sector textil no se les permitía ir al baño, y debían usar pañales.

Por otra parte, los trabajadores no tienen mucho apego a los sindicatos, tanto porque la

misma ley laboral les quita poder, pero también por el oportunismo que caracteriza muchas veces a la dirigencia sindical, que se ocupa más de sus propios intereses que el de sus asociados. Sin embargo, un grupo de presión social, o una organización funcional tiene la debilidad de no ser reconocidos por la ley para abordar problemas de relaciones laborales. De ese modo el resultado final es que la capacidad de negociación de los trabajadores es débil, en comparación con la capacidad de los empresarios y empleadores, cuyo poder no solo es de carácter económico, sino que históricamente han sido favorecidos por las normas legales, diseñadas muchas veces por representantes de la elite empresarial.

Debido a lo anterior, es posible pensar que puede a veces tener mejores resultados actuar como trabajadores desde fuera de las normas legales, pero ello implica una acción eminentemente política, capaz de transformar la realidad, cuestión que en las actuales circunstancias es algo muy difícil de lograr, dada la debilidad y falta de legitimidad del sistema político; y la débil conciencia política de los propios trabajadores.

En la actualidad estamos muy atomizados y sometidos a una ideología individualista. Se requiere mayor educación entre los trabajadores. Hemos perdido conciencia de nosotros mismos.

La destrucción del tejido social de los trabajadores se produjo no tan solo por las normas legales impuestas en 1979, sino también por la introducción de las drogas, la prohibición de participar en partidos políticos, los crímenes de lesa humanidad, el miedo, entre otros factores.

En la actualidad la reforma previsional que se propone es porque hay una fuerza política de la sociedad que se levantó contra las AFP, y el negocio que ellas suponen y que perjudican las posibilidades de vida de los futuros pensionados. Sin embargo, en la actualidad los sectores más conservadores y reaccionarios, presionan desde arriba, exige una negociación que probablemente pretenda bajarle el perfil y la fuerza al proyecto presentado por el gobierno.

Es bien sabido que en este sector muchas trabajadoras, nacionales y/o extranjeras, desempeñan su labor sin contrato, y que por temor al despido no denuncian los abusos que se cometen. Como por ejemplo los muchos casos en que no se les permite el fin de semana libre.

Sobre el asunto salarial; en general las trabajadoras reciben una remuneración por encima del ingreso mínimo, salvo en regiones, porque allí, en muchos casos no existe contrato, no tienen seguros. En Santiago, en cambio, los salarios superan los 400 mil pesos, es decir el mínimo.

La mayoría de las trabajadoras en la Región Metropolitana impone para la previsión social; sin embargo, una minoría no lo hace y acuerdan con el empleador pagar menos cotizaciones a cambio de un mayor salario.

Se supone que al cotizar más se debería recibir una mejor jubilación, pero la realidad no es así, y prácticamente no existe mucha diferencia, y en ese sentido la necesidad cotidiana se impone por sobre la necesidad de tener una mejor jubilación a futuro. No existe incentivo para una mayor cotización, dado que las pensiones finalmente siempre son bajas, por mucho esfuerzo que se ponga. Los salarios en general son muy bajos.

Sin dudas el ahorro individual podría hacer la diferencia. Pero se trabaja con temor ¿qué pasa si mañana me enfermo?

La atención en salud es muy precaria, casi miserable. Los accidentes del trabajo son cubiertos por un seguro

[Acerca de la inviolabilidad del hogar y su definición como empresa](#)

Se discute en las organizaciones del sector que una de las dificultades para fiscalizar las relaciones laborales en las casas en donde realizan su trabajo, es que no se las define como empresas, y en razón de ello prevalece el artículo 19 de la constitución política que plantea la inviolabilidad del hogar sin una orden judicial; y que por lo tanto mientras un fiscalizador de la dirección del trabajo no sea autorizado por el empleador, éste no podría ingresar a su vivienda.

Al respecto en el Código del trabajo se señala en su artículo 3, letra c) inciso tercero, que “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Esa redacción fue interpretada por la Dirección del trabajo en el sentido que “El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar”. (Dirección del trabajo, 2011)

Y bien, puede entenderse que la afiliación de un hogar a una Caja de compensación puede no ser entendida como posible, dado que no es una empresa, para cuestiones estrictamente laborales, no debiera este dictamen ser obstáculo para que un fiscalizador pueda ingresar a un hogar a petición de una trabajadora o trabajador de casa particular.

La ambigüedad de las expresiones vertidas en las normas exige, al menos en esta oportunidad, plantear la necesidad de establecer una aclaración o una norma que rectifique y de sentido positivo a la necesidad de fiscalizar para impedir la comisión de abusos y transgresiones a las normas legales que regulan el trabajo de las trabajadoras de casa particular.

El derecho a Indemnización

Diversas leyes y decretos han establecido las reglas del juego bajo las cuales las trabajadoras de Casa Particular han debido desempeñarse, tales como: la Ley N° 19.010 del año 1990, que otorgó a las empleadas de casa particular el derecho de indemnización por despido a todo evento; la Ley 19.250, con la cual en 1993 logran regular sus remuneraciones, la jornada de trabajo, que no debe exceder las 12 horas, como también el tiempo destinado al descanso; la Ley 19.591 del año 1998 mediante la cual se reconoció el derecho al fuero maternal, una de las demandas históricas del gremio tendiente a igualar los derechos de todas las mujeres trabajadoras.

En el año 2008 la Reforma Previsional igualó el sueldo mínimo en relación con el recibido por otros sectores (159.000 pesos); y en el año 2009 la ley 20.336 reconoció el derecho al descanso en los días feriados.

La Ley 20786

La Nueva Ley de Trabajadoras de Casa Particular (Ley 20.786) que entró en vigencia en el mes de octubre de 2014 y comenzó a aplicarse el 1 de enero de 2015, establece la existencia de Contratos, descanso, uniforme y otras normas; y modifica, entre otros aspectos, las normas en materia de contrato, descanso y composición remunerativa.

Dicha norma modifica también al Código del Trabajo, que regula específicamente la actividad de trabajadoras de casa particular, en sus artículos 146 al 151 inclusive.

A partir de abril del año 2015, la Inspección del Trabajo fiscaliza que los contratos estén al día con las modificaciones y debidamente inscritos.

En el sitio web del Instituto de Previsión Social se señala que:

“La relación de trabajo entre un empleador o empleadora y una trabajadora de casa particular, debe formalizarse en un Contrato de Trabajo, al momento de acordar la relación o a más tardar dentro de los primeros quince días de trabajo.”

Las normas vigentes señalan que el contrato de trabajo de las Trabajadoras de casa particular debe establecer fecha y lugar del contrato, individualización de las partes; fecha de inicio del trabajo y las funciones que debe desarrollar la trabajadora, como también especificar la modalidad de trabajo, es decir si es “puertas adentro” o “puertas afuera”; cual será la duración de la jornada de trabajo y el domicilio en donde se ha de desarrollar; la remuneración bruta, los días de descanso, aguinaldos, bonos, asignación de locomoción, y duración del contrato.

También el contrato debe dejar explícitamente establecido si incluye la atención de personas con cuidados especiales.

La ley 20.786 rebajó la jornada semanal a 45 horas; estableciendo con ello una Jornada laboral de la misma extensión que el resto de los trabajadores del país. Anteriormente el Código del trabajo establecía una clara discriminación que atentaba contra las

trabajadoras de casa particular. A partir de 2015 establece que podrá haber hasta 15 horas extraordinarias y que tienen derecho a un descanso diario de 12 horas (9 ininterrumpidas y 3 fraccionadas durante la jornada).

Se establece, además, la existencia de un registro nacional de empleadores, al cual debe suscribirse el empleador y cumplir con su obligación de registrar en la Inspección del Trabajo el contrato de una trabajadora de casa particular, tal como lo establece la nueva ley que busca mejorar las condiciones laborales de las empleadas domésticas.

En general en los contratos, nunca se habla del régimen de alimentación que tendrá la trabajadora, pero es común encontrar que deben alimentarse con los restos de comidas de días anteriores, o preparar menús diferentes, de menor calidad y deben servirse en mesa y lugar separados del comedor de la casa.

Tampoco se establece, para las trabajadoras puertas adentro, las condiciones de la habitación en la que deberá vivir mientras se encuentren en sus días laborales.

Sobre las Cotizaciones de Trabajadoras de Casa Particular

La tasa de Cotización para las trabajadoras de casa particular afiliadas al antiguo régimen es de un 26,77%, desglosada de la siguiente forma:

Institución Previsional	Tasa de cotización
Fondo de Pensiones	18,84%
Fonasa	7%
Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales	0.93%

Fuente: (Instituto de Previsión Social, 2023)

Las Trabajadoras de Casa Particular afiliadas al Régimen nuevo de Previsión (AFP) efectúan la cotización correspondiente al Fondo de Pensiones en el cual se encuentre afiliada o en la que ingrese por su libre elección. El porcentaje a enterar es variable y depende de cada AFP.

Todas las Trabajadoras de Casa Particular perteneciente al Régimen Antiguo deben afiliarse a una AFP de su elección, con el sólo objeto de cotizar en ella por parte del empleador el 4,11% correspondiente al aporte al Fondo de Indemnización; en las

afiliadas al nuevo sistema éste se efectúa en la misma AFP, en la que es afiliado. (Instituto de Previsión Social, 2023)

El empleador debe calcular las Cotizaciones a Pagar, sobre la renta imponible, convenida entre el trabajador y el empleador, y formalizada en el Contrato de Trabajo. Por ejemplo:

Renta Imponible	Tasa (%)	Monto a Cancelar (\$)	Inst. de Previsión a ingresar Cotización
\$ 410.000 ¹	10 ²	\$ 41.000	AFP Afiliación Libre Elección
	4,11 ³	\$ 16.851	AFP (Fondo de Indemnización)
	7,93	\$ 32.513	Fonasa, más Seguro Accidentes del Trabajo.

Fuente: (Instituto de Previsión Social, 2023)

El plazo declarar y pagar las cotizaciones vence los días 10 de cada mes. Sin embargo, la Ley 17.322 (que regula la cobranza judicial de cotizaciones; aportes y multas de las instituciones de seguridad social) y permite a los empleadores de trabajadoras de casa particular declarar las cotizaciones hasta el último día del mes siguiente al de la remuneración, sin multa (art.22a) pero con los intereses y reajustes correspondientes.

Jornadas Parciales

Las cotizaciones deben declararse y pagarse tanto para el caso de jornadas completas como también para las jornadas parciales, las que contemplan trabajar por horas al día, o por trabajar días específicos del mes. Por ejemplo: trabajar 2 horas diarias o trabajar solo 2 días a la semana.

En el caso que la trabajadora preste servicios solo algunas horas al día y trabaje todo el mes, le corresponde el pago de cotizaciones previsionales por 30 o 31 días según corresponda, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

En caso que la trabajadora preste servicios solo algunos días de la semana, se deben contabilizar los días completos trabajados, en base a la renta real asociada al contrato.

¹ Renta Mínima Imponible actualizada para Trabajadoras de Casa Particular.

² La Tasa de Cotización de las AFP, son variables, si es IPS sería la tasa de un 18.84%.

³ El porcentaje a enterar de un 4,11% es obligatorio de ingresar en una AFP, para los trabajadores afiliados al nuevo y como antiguo régimen. Veremos más adelante que en la actualidad ese porcentaje de desglosa en tres fondos diferentes: para efectos indemnizatorios; como seguro de cesantía; y como aporte a un fondo solidario.

En el caso de que la trabajadora preste servicios solo algunas horas diarias por algunos días a la semana, le corresponde cotizar por día completo trabajado, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Multa por Declaración Previsional Fuera de plazo Legal

Si el empleador no declara las cotizaciones a la trabajadora en el plazo establecido por la ley (último día del mes siguiente al que corresponden las cotizaciones), deberá cancelar, además de Interés y Reajuste, una Multa fijada en Unidades de Fomento, cuyo valor es el vigente a la fecha efectiva del pago de las cotizaciones.

Término de la relación laboral

- **Renuncia voluntaria de la trabajadora:** La trabajadora debe dar aviso con 30 días de anticipación.
- **Despido:** La trabajadora puede ser despedida sin causa legal para hacerlo. El empleador o empleadora debe dar aviso de despido con 30 días de anticipación. Si no lo hiciera, deberá pagar a la trabajadora el equivalente a 30 días de trabajo.

Asignación Familiar

Si la trabajadora de Casa Particular que contrata un empleador tiene hijos que le dan derecho al Beneficio de Asignación Familiar, entonces deberá el empleador cancelar éstas y luego compensarlas de acuerdo a un procedimiento bastante simple que debe realizar el empleador ante el Instituto de Previsión Social.

La ley de seguro de cesantía para trabajadoras de casa particular

Hasta el año 2010, los/as trabajadores/as de casa particular se encontraban excluidos del Seguro de Cesantía, sin embargo, sus empleadores debían realizar la cotización por un monto de 4,11% para la llamada “Cuenta de Indemnización Obligatoria” en la AFP en que se encontraba el/la Trabajador/a afiliado/a y/o abrir una para estos fines, en que perteneciera al sistema antiguo.

Los fondos de esta cuenta tienen por finalidad ser utilizados por el trabajador/a en el caso de término de la relación laboral, por renuncia o despido.

A partir de octubre de 2020, las trabajadoras de casa particular se incorporaron de manera automática y obligatoria al Seguro de Cesantía. Desde entonces, si cumplen los requisitos, pueden acceder a sus beneficios en caso de finalizar su relación laboral.

- El empleador a partir de entonces debe pagar el 3% de la remuneración imponible de la trabajadora o trabajador al Seguro de Cesantía, lo que se divide en un 2,2% para la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) y un 0,8% para el Fondo Solidario de Cesantía (FCS)
- El 1,11% restante, se aporta a la Cuenta de Ahorro de Indemnización (CAI) obligatoria a todo evento de la AFP en la cual está afiliada la trabajadora

Este ha sido un elemento de debate entre las trabajadoras, en tanto antes del año 2020, las trabajadoras podían acceder directamente a lo ahorrado (4,11%). Sin embargo, en la actualidad, aparte de recibir el monto de indemnización, el seguro de cesantía paga mensualmente un monto inferior al salario mensual, y va decreciendo hasta que se agota.

El debate, se relaciona con el sentido práctico que tiene el recibir un solo monto indemnizatorio, a cambio de montos mensuales y gradualmente menores. Pero también tiene que ver con el concepto de ahorro individual que se impuso en tiempos de la dictadura cívico militar, y que perdura hasta el día de hoy, perdiéndose la perspectiva de la solidaridad entre los trabajadores.

El petitorio entregado en el año 2018 señala que las trabajadoras postulaban que el empleador cotizara un 5,89% al fondo de cesantía, y el 4,11% al fondo indemnizatorio

Los efectos del Código laboral entre 1980 y 2011

La desigualdad salarial, impuesta por la legislación laboral promulgada a fines de 1979 y comienzos de 1980, claramente puede ser catalogada como una discriminación arbitraria, de acuerdo a la normativa internacional de Derechos Humanos, y debería ser reparada mediante alguna norma especial que compense esa injusticia.

Por el momento no se conoce la cifra de cuántas personas fueron afectadas por esa norma, ¿cuántas trabajadoras de casa particular hubo entre el año 1980 y el año 2011?

¿Cuál sería la cota desde donde se puede proponer una ley de compensación a la trabajadora de casa particular? ¿Con que criterio se establecería esa cota? Obviamente esa discriminación arbitraria, perjudicó a miles de trabajadoras, en sus futuras pensiones, que durante esos años debieron imponer ante las AFP por un salario inferior al que se reconocía al resto de la población, y la gran mayoría de ellas por un salario mínimo inferior en un 25% al del resto de la fuerza laboral.

El Chile ha habido otras medidas de reparación como es el caso de los exonerados políticos (que habían sido funcionarios públicos antes de septiembre de 1973, y que fueron despedidos sin ningún tipo de indemnización por parte del estado) y podría adoptarse una medida similar. El estado ha generado un daño a un sector de trabajadoras de casa particular al establecer esta desigualdad en el ámbito laboral.

La cuestión, en este caso, es prever que cada vez que se genera alguna ley de protección de derechos en Chile, la carga de la prueba termina en las víctimas, debiendo aportar las pruebas de la vulneración de sus derechos. En el caso de las trabajadoras de casa particular, de existir documentos que acrediten haber realizado labores en casas particulares, deberán ser otorgados por ellas mismas, por el sistema previsional, las copias de posibles contratos escritos, finiquitos, comprobantes, entre otros aspectos, considerando también a aquellas que trabajando en casas particulares, nunca fueron formalmente contratadas, ni tuvieron pagos previsionales.

Las normas que afectan a recicladoras de base

Acerca de la Ley REP 20.920, para la gestión de residuos

Es una norma que favorece y fomenta el reciclaje de empresas que se dedican a ello, pero que se constituyen con grandes capitales, y se ignora a la mano de obra barata que son los recicladores de base, que no tienen vínculo con dichas empresas, y que se agrupan en organizaciones de la sociedad civil, como agrupaciones ecologistas o sindicatos; por lo tanto, no tienen ninguna protección, ni tampoco el desarrollo suficiente como para constituirse en emprendedores o microempresarios.

En este sentido el apoyo que brinda Sercotec a la microempresa resulta insuficiente,

dado que permite dotar a estas unidades productivas (recicladores) de algunos insumos o materiales de trabajo, sin embargo no llegan a tener un mínimo desarrollo que les permita acceder luego a créditos que les faciliten la comercialización, la empleabilidad, ni competir con las grandes empresas que se caracterizan por utilizar la mano de obra barata de los recicladores independientes y desregulados, sin que ello implique un impacto en las utilidades de la empresa.

“La Ley tiene como principal instrumento la Responsabilidad Extendida del Productor (REP), mecanismo en virtud del que los productores de productos prioritarios son responsables de la organización y financiamiento de la gestión de los residuos derivados de la comercialización de sus productos en el país. Junto con esto, la Ley contempla penas al delito de tráfico de residuos peligrosos, y un Fondo para el Reciclaje como mecanismo de apoyo a la REP, que permitirá financiar proyectos, programas y acciones desarrollados por municipalidades y asociaciones de municipalidades, para prevenir la generación de residuos y fomentar su reutilización, reciclaje y otro tipo de valorización” (Ministerio del Medio Ambiente, 2023)

En otras palabras, la ley establece que el manejo de residuos es un asunto que compete especialmente a las industrias que producen los residuos, y que por lo tanto se establecen fondos especiales como mecanismo de apoyo a la responsabilidad extendida del productor, financiando proyectos, programas y acciones de municipios para prevenir la generación de residuos, fomentando su reutilización y/o reciclaje.

Obviamente el rol de las organizaciones de trabajadoras de base queda fuera de esa manera de abordar la tarea de reciclar residuos, favoreciendo con ello, especialmente a las empresas que los producen.

Los trabajadores de base de reciclaje no son reconocidos efectivamente por el Estado. Simplemente se les reconoce en una relación no vinculante con las empresas; ni siquiera como trabajadores tercerizados; debiendo en algunos casos, cada trabajadora proyectarse como microempresario-emprendedor, que puede postular a pequeños fondos concursables (por ejemplo fondos semilla) para conseguir un capital mínimo que les permita adquirir herramientas o insumos para el desarrollo de su actividad, pero que no permiten que en un mediano plazo ese emprendimiento pueda ser reconocido como sujeto de crédito por las entidades bancarias o financieras, que les permita proyectarse en su actividad.

La gran mayoría de las trabajadoras del reciclaje se mantienen en la informalidad, siendo objeto de abusos por parte de las empresas recicladoras, intermediarias entre ellos y las empresas productoras que reciben las materias primas recicladas.

Normas que afectan el trabajo en domicilio

Quehaceres de casa: familia tercerizada

El trabajo en domicilio no debe entenderse únicamente como aquella actividad productiva que tiene valor económico en el mercado. Es decir, no es solo el trabajo que realiza una artesana y que luego el producto de su trabajo sale al mercado, y se vende a un determinado precio.

Hay en todos los hogares un trabajo productivo que no solo no se reconoce estadísticamente en el producto Interno Bruto, sino que tampoco es reconocido socialmente, como un trabajo asociado y fundamental para todas las actividades productivas del país.

En la tradición patriarcal, se considera que el miembro de la familia que “trabaja” es el proveedor o proveedora de los satisfactores de las necesidades de la familia. Y en tal sentido, su trabajo, se apoya en las personas que desarrollan los quehaceres domésticos en su hogar, que supuestamente gozan, por lo tanto, de los beneficios que le llegan desde el proveedor o la proveedora.

Típicamente la “dueña de casa” atiende los quehaceres domésticos, mientras la “proveedora” es la que trabaja. Sin embargo, el trabajo de la proveedora no podría ser posible sin que la casa esté limpia, la ropa lavada, los alimentos preparados, los hijos e hijas cuidados y atendidos, entre otros quehaceres. Y es precisamente ese trabajo realizado por la “dueña de casa” es un trabajo que no es valorizado, ni se le remunera a “la proveedora”, porque no es un trabajo que la empresa para la cual trabaja reconozca.

Es decir, en ninguna parte del contrato que la proveedora firma con su empleadora, se considera que su remuneración implica el plustrabajo que realiza su familia para cumplir con las exigencias y responsabilidades que le impone la empresa en la cual trabaja.

El trabajo doméstico, siendo necesario para que el proveedor o proveedora pueda desempeñarse laboralmente, no es considerado en ningún registro o estadística de las economías, como el aporte de la familia al Producto Interno Bruto. Es un trabajo que no se contabiliza, pese a que produce utilidades.



Ese trabajo doméstico o de los quehaceres de la casa no se encuentra regulado por ninguna norma, y el debate en la actualidad es de qué modo las personas que realizan esa labor contribuyen al sistema de previsión social, o de qué modo son protegidas de posibles accidentes mientras realizan sus labores.

Solo recientemente, desde que empezó a hablarse del pilar solidario, se comenzó a pensar que todas las personas adultas mayores, deberían recibir una pensión solidaria, que actualmente se ha traducido en la pensión Garantizada Universal; pero que aun siendo así, no ha implicado la valoración del trabajo que se realiza en casa, y solo se le otorga valor por el hecho de que existe, en el caso de las trabajadoras de casa particular, un contrato con el empleador, que se obliga a cumplir con las leyes laborales.

En el caso del trabajo realizado por la familia del proveedor, no existe contrato, ni la empresa que le contrata se hace solidaria de los derechos de la “familia tercerizada” que cumple la labor de sostenimiento del trabajador o trabajadora que está a su servicio.

El trabajo en domicilio “informal”

Los testimonios y documentos que entrega la Coordinadora Nacional de Trabajadoras en Domicilio, CONATRADO, dan cuenta que históricamente siempre ha habido un sector de la economía completamente invisibilizado, que conlleva relaciones laborales encubiertas de relaciones familiares, en las cuales generalmente son las niñas y las

mujeres adultas las encargadas de realizar las labores domésticas sin tener por ello ningún tipo de protección legal, ni reconocimiento, ni seguridad social frente a los accidentes del quehacer o las labores que realizan.

Sin lugar a dudas, la integración de las mujeres a la vida laboral “formal”, es decir, aquellas actividades productivas o de servicios que son reconocidas y remuneradas, y que se encuentran afectas a ciertas normas de protección han obligado a que en el hogar, o se contrata el servicio de otras personas para cumplir con las actividades domésticas histórica y culturalmente “asignadas” a las mujeres; o estas siguen viéndose atrapadas en una doble o triple función, que luego de servir en sus fuentes de trabajo formales, deben llegar a sus domicilios a cumplir con las tareas domésticas que una sociedad machista les tiene asignadas.

Esta situación, que parece más que nada un gráfico sencillo de cómo la sociedad -si bien ha cambiado en términos de integrar a las mujeres a la formalidad del trabajo- no ha hecho los cambios culturales necesarios para que efectivamente las tareas domésticas de la casa no estén asignadas por género y sean reconocidas también como una actividad laboral más, que debe formalizarse y tener la debida protección y beneficios social que tiene cualquier otro trabajador o trabajadora.

Debido a la situación de pobreza que viven, y requieren complementar los ingresos de la persona proveedora, con el desarrollo de diversas actividades productivas.

Entre ellas se encuentran las personas que producen alimentos (pan, empanadas, pasteles, colaciones, chocolatería, entre otros bienes comestibles); artesanas de distintos rubros (orfebrería, tallados, pinturas, cerámicas, etc.); metalúrgicos (herrereros, carpintería metálica, cerrajeros, etc.), carpintería en madera, albañilería, sanitarios, costureras, tejedoras, y así una infinidad de labores productivas que escapan a toda norma laboral; recibiendo remuneraciones que pocas veces superan el ingreso mínimo, y que en consecuencia, no contribuyen ni cuentan con previsión social, ni tienen protección frente a accidentes laborales.

Este sector de la economía no cuenta con herramientas que les permita superar su

precariedad resultante de la informalidad, por cuanto en general su trabajo lo realiza para subsistir y/o aportar al ingreso familiar. Sin embargo, la sociedad, del mismo modo que con el trabajo realizado por la familia en los quehaceres domésticos (lavado de ropa, preparación de comidas, aseo, mantención, etc.) pierde un enorme aporte al no generar mecanismos de integración a los sistemas de protección colectivos.

En síntesis, el reconocimiento de este tipo de labores productivas permitiría que los sistemas de protección y seguridad social se vieran fortalecidos y por lo tanto las trabajadoras podrán acceder con propiedad al ejercicio de derechos, mejorando sus condiciones de vida y salud.

El trabajo en domicilio “formal”

Las mujeres y muchas veces también los niños, niñas y adolescentes, se ven forzadas a desempeñar otras labores productivas o de servicios, en el domicilio, más allá de cumplir también con las tareas domésticas no reconocidas formalmente. La pandemia de COVID19 puso en evidencia de vulnerabilidad de las personas que trabajan en domicilio. Las trabajadoras formales que se vieron obligadas a trabajar durante el tiempo en que la población debió mantenerse confinada, pudieron percibir que trabajar en casa para la empresa a la cual se está vinculado, las expone a un mayor grado de vulnerabilidad y pérdida de derechos, a que si están directamente trabajando en una oficina o en una industria. Ello porque, en primer lugar, trabajar en casa implica no obedecer horarios; en segundo lugar; ¿cómo se fiscaliza la no vulneración de los derechos de las personas trabajadoras? Ya hemos visto que las dificultades de las trabajadoras de Casa Particular para que puedan ser fiscalizados sus empleadores son mayores; y lo mismo ocurre en cuanto que las instituciones destinadas a fiscalizar no pueden desplegarse en todas las casas en donde se desarrolla alguna actividad laboral. Es prácticamente imposible.

En tercer lugar, las posibilidades de defensa de las trabajadoras mediante la organización sindical se debilitan, en tanto el sindicato se ve imposibilitado también a poder “recorrer” todos los lugares en los cuales se desempeña la labor de la industria o la empresa.

En cuarto lugar, la capacidad de negociación de una trabajadora autónoma, frente a una empresa que contrata fuerza de trabajo en domicilio, es claramente desigual.

En síntesis, trabajar en domicilio, a contrata, para una empresa o una industria sitúa a las trabajadoras en condiciones de mayor vulnerabilidad, en tanto muchos empleadores desatienden obligaciones respecto a las condiciones materiales sobre las cuales se realiza la labor, y se pone en tela de juicio la protección frente a accidentes del trabajo.

Las trabajadoras en domicilio están constituidas por una mixtura de tipos de trabajo. Algunas trabajadoras desempeñan labores en su domicilio en peores condiciones que si las realizaran en la empresa o en la oficina; otras realizan trabajos artesanales; autónomamente; o bajo el concepto de “emprendimiento” microempresarial, y dentro de cada tipo de empleos o fuentes laborales, se desarrollan una diversidad de rubros de producción y servicios: Alimentación, Carpintería, Artes manuales, textiles, orfebrería, pinturas, gasfiterías, reparaciones, entre otras actividades

Todas estas personas tienen en común que desarrollan sus actividades laborales con altos grados de desprotección social y de inseguridad frente a los accidentes del trabajo. La gran mayoría de ellas no cotiza en las AFP, ni en FONASA o ISAPRE, ni mucho menos están protegidas bajo algún convenio de Seguros contra accidentes del trabajo, de manera que, frente a cualquier evento de esta naturaleza, solo pueden acudir a un servicio de salud o de urgencia público, tal y cual una persona sin previsión de ninguna especie. Nadie compensará un accidente laboral en estos casos

La ley 20123 sobre subcontratación en Chile

La norma establece mecanismos de control del trabajo subcontratado; sin embargo en dicha norma no se menciona al trabajo subcontratado que se realiza en domicilio, dado que está orientada a que todas las empresas subcontratadas cumplan con las mismas obligaciones laborales y tributarias que las empresas contratantes, sin embargo la fiscalización de su cumplimiento es algo que no cuenta, dado que las trabajadoras en domicilio aceptan, por lo general, las condiciones que les impone la subcontratista, ya sea por ignorancia de sus derechos fundamentales, o simplemente por necesidad.

La ley establece mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de estas obligaciones, así como sanciones en caso de incumplimiento; pero en el caso de las trabajadoras en domicilio subcontractadas esto está aún lejos de ser realidad.

La ley también establece un conjunto de responsabilidades de las trabajadoras, entre ellas el cumplimiento del contrato que firme con su empleadora. Esto incluye la dependencia y subordinación a la empleadora y presentarse diariamente al trabajo. Sin embargo, ello supone que el lugar de trabajo está en un domicilio de la empresa, cuando en la realidad, el trabajo se desempeña en el domicilio del trabajador o trabajadora.

La ley supone que las trabajadoras contratistas son iguales a cualquier otro tipo de trabajadora, recibiendo vacaciones, días festivos y estableciéndose un límite de horas diarias de trabajo. La realidad en el trabajo en domicilio dicta otra cosa.

Si los trabajadores contratistas no pueden pertenecer a sindicatos relacionados con la empresa principal sino solamente con la empresa contratista, en el caso de las trabajadoras en domicilio, la distancia con la empresa principal es mucho mayor.

Sanciones por incumplimiento de la Ley de subcontractación en Chile

La ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontractación en Chile, establece sanciones (multas) para aquellas empresas que no cumplan con sus obligaciones. Para el caso de las trabajadoras en domicilio son escasos los logros que se alcanzan en este sentido porque exige que las trabajadoras en general estén organizadas y conscientes de cuáles son sus derechos, cuestión que en la realidad son muy pocas las personas que haciendo trabajos tercerizados tienen claridad sobre lo que dice la norma.

Desde su implementación se la ha criticado porque no ha logrado mejorar significativamente las condiciones laborales de las trabajadoras, sea que trabajen en el domicilio de la Contratista o en el domicilio de la trabajadora.

Por otra parte, claramente el tenor del texto favorece a las grandes empresas y

perjudica a las pequeñas y medianas empresas a las cuales se les impone la carga de cumplir con las leyes laborales, mientras que la gran empresa se “libera” de dicha responsabilidad, aun cuando en la actualidad se le obliga a ser solidaria con la empresa contratista en relación al cumplimiento de las leyes laborales.

Sin embargo, cuando se evalúa la facilidad de aplicación de la norma, surgen una serie de críticas pues la ley, en la práctica es muy difícil de cumplir, por la burocracia y la gran cantidad de documentación que exige.

El trabajo a domicilio subcontratado se trata de un sistema utilizado por las grandes cadenas productivas para abaratar el costo de la mano de obra; tercerizando la administración de los recursos humanos, y contratando para ello a empresas subcontratistas, que deberían encargarse de la contratación y los beneficios y/o derechos sociales de las trabajadoras.

“Los trabajadores a domicilio subcontratados producen bienes y servicios para cadenas globales y nacionales desde sus hogares o los alrededores de sus hogares. En el marco de un común acuerdo de subcontratación, los trabajadores a domicilio subcontratados proporcionan el lugar de trabajo, pagan los servicios, y compran/alquilan y mantienen sus propios equipos.” (ILC, 2016)

Por su parte las empresas contratistas “proporcionan las órdenes de trabajo y las materias primas, especifican el producto/los productos que deben hacerse, y venden los productos terminados, o los suministran a empresas que se encuentran más arriba de la cadena” (ILC, 2016)

Y luego la cadena de subcontratos sigue hacia abajo dado que “el trabajador a domicilio subcontratado es a su vez subcontratista que divide la orden y las materias primas que recibe entre las mujeres de su vecindario. (...) A la mayoría de los trabajadores a domicilio subcontratados se les paga por pieza y las tarifas de trabajo a destajo se mantienen muy bajas, mucho menos que el promedio de lo que los trabajadores de las fábricas en la misma cadena de suministro reciben como pago” (ILC, 2016).

En Chile es frecuente encontrar que empresas textiles que antes se dedicaban a producir prendas de vestir, en la actualidad prefieren importar vestuario desde otros

países, pues les resulta más rentable, y han devenido en empresas importadoras: Sin embargo otras, sostienen cierto nivel de productividad, compitiendo con la industria importadora a costa de trabajo asalariado subcontratado, que expone a las trabajadoras a virtuales condiciones de esclavitud similares a las maquilas en Centroamérica.

“La maquila es una palabra que se usa para hablar de un sistema de producción que permite a las empresas aprovechar los costos menores de la mano de obra del país donde operan; sin verse en la necesidad de registrarse por los sistemas de aranceles vigentes. Este sistema se basa en la producción por medio del ensamblaje manual o unitario de ciertas piezas en talleres industriales; ubicados en un país. Además, incluyen la mano de obra barata, para productos que tienen su llegada a países desarrollados.” (Villarroel, 2023)

Es importante señalar que, en el antiguo Código del Trabajo, desde el año 1931 el trabajo en domicilio que se realizaba para empresas, hoy caracterizado como un trabajo tercerizado; estaba regulado (Ministerio de Bienestar Social, 1931) y luego, en 1981, la dictadura militar se encargó de eliminarla de la norma laboral argumentando que “por no tener vigilancia ni dirección directa” el trabajo en domicilio “no da origen a contrato”.



Precisamente es el mismo argumento que hoy se esgrime en relación a las Trabajadoras de casa particular, respecto a que no es posible fiscalizar el cumplimiento de las normas en las casas particulares; y por lo tanto quedan desprotegidas de derechos por los abusos que se cometen entre cuatro paredes.

En dicho código del trabajo se reconoce explícitamente la existencia del trabajo en domicilio, y se establecen allí disposiciones que deben ser adoptadas tanto por empresas como empleadores.

El trabajo realizado en domicilio por empresas o subcontratistas, es posible regularlo, y

no es algo que no pueda ser objeto de fiscalización, pues evidentemente para ello simplemente es necesario tener establecidos mecanismos de control tripartitos, en los cuales la empresa, los trabajadores y el Estado se vinculen para garantizar el cumplimiento de las normas legales establecidas y que regulan el vínculo laboral.

Algunos hallazgos a partir de las entrevistas y el diálogo intersectorial

Se identifican claramente algunos aspectos comunes existentes en los cuatro sectores:

1. No existen normas que reconozcan la calidad de trabajadoras a quienes trabajan en la informalidad. A los comerciantes ambulantes se les considera en una situación ambigua entre “emprendedores” y “comerciantes”. En el caso de quienes trabajan en domicilio -salvo aquellas que lo hacen como trabajadoras tercerizadas o vinculadas a una empresa- no existe norma que regule su trabajo o les reconozca, pero se mantienen en la informalidad.
2. No existe fiscalización por parte del Estado para el cumplimiento de obligaciones previsionales o laborales en aquellas personas que son contratadas, como es el caso de las trabajadoras de Casa Particular o las trabajadoras en domicilio tercerizadas.
3. El trabajo desregulado es invisibilizado por deficientes métodos de pesquisa de las información. Es necesario mejorar los criterios utilizados por el Registro Social de Hogares y el Instituto Nacional de Estadísticas para visibilizar quienes constituyen el trabajo informal y valorizar su aporte al Producto Interno Bruto.
4. En general, se constata que las personas en trabajo informal no cuentan con previsión social. Solo una minoría, con ingresos suficientes logra imponer en una AFP, como trabajadoras independientes; del mismo modo que cotizan en el Sistema de Salud FONASA, nivel B, declarando el ingreso mínimo. Sin embargo, la mayoría se encuentra en FONASA nivel A, que no cotiza y es beneficiario del sistema público en su calidad de “indigencia”
5. Tampoco cuentan con sistemas de seguridad contra accidentes laborales.
6. Los ingresos son bajos, y bordean generalmente el ingreso mínimo; excepcionalmente tienen ingresos mayores.
7. No cuentan con infraestructura adecuada para el desempeño de sus labores. Especialmente aquellos que desarrollan su labor en las calles, o no cuentan con apoyo financiero para mejorar infraestructuras o habilitación de espacios de trabajo en sus casas.

8. Es posible reconocer otras “deudas históricas” del Estado, además del caso de trabajadores públicos que fueron afectados en sus derechos por la negación del bono de reconocimiento al ser compelidos a incorporarse a las AFP de manera obligatoria. Sin embargo, es necesario reparar el daño causado a las trabajadoras de casa particular, a quienes se las consideraba como trabajadoras de segunda categoría que podían trabajar con un sueldo mínimo un 25% inferior al resto de los trabajadores.
9. En general, se aprecia que las normas vigentes que se aplican a las trabajadoras informales son inadecuadas en tanto no enfrentan la informalidad propiamente tal, cuyas causas son multifactoriales; y solo enfatizan en el deber de cumplir con las normativas que existen para el conjunto de trabajadores formalizados, desconociendo las particularidades del trabajo informal y las inadecuaciones de leyes tributarias, previsionales, de ingresos, entre otras, como la Ley 20.920, para la Gestión de Residuos, la Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje; o la ley 20388 que les permite desarrollar comercio ambulante al interior de la locomoción colectiva.
10. Las personas en general trabajan hasta avanzada edad. Nunca se jubilan. Es común ver a hombres y mujeres que, recibiendo una pensión solidaria de vejez, siguen desempeñándose laboralmente, a riesgo de su integridad física, debido a que la pensión es muy baja e insuficiente.
11. Se prevé con cierto pesimismo, que un cambio en el fondo solidario de pensiones o la PGU, no generará un mayor cambio en esta situación, debido a la tendencia alcista de alimentación, arriendos, y medicamentos
12. En todos los sectores se plantea la necesidad de enfrentar el acoso y la violencia en el trabajo, urgiendo la implementación del Convenio 190 de la OIT
13. En todos los sectores del trabajo desregulado existe disposición a establecer diálogos y aportes en la perspectiva de hallar soluciones a los problemas que les afectan. Lo que constituye una oportunidad para poder avanzar en las recomendaciones propuestas por el derecho internacional.

Propuestas para superar la informalidad laboral

La recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal

Este instrumento elaborado por la OIT el año 2015, reconoce “que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento”; y “que la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas cuestiones estructurales y de gobernanza, y que en un contexto de diálogo social, las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal.”

Y recuerda que la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de suficientes oportunidades de empleo de calidad, una protección social inadecuada y la ausencia de diálogo social, son más pronunciados en la economía informal.

Por lo que insta a los Estados, “que al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal”, deberían tener en cuenta:

- a) la diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, así como la necesidad de abordar esa diversidad mediante enfoques específicos;
- b) las circunstancias, leyes, políticas, prácticas y prioridades específicas de cada país en materia de transición a la economía formal;
- c) el hecho de que es posible aplicar diversas y múltiples estrategias para facilitar la transición a la economía formal;
- d) la necesidad de coherencia y coordinación entre un amplio rango de áreas de políticas para facilitar la transición a la economía formal;
- e) la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas

las personas ocupadas en la economía informal;

- f) el logro del trabajo decente para todos, mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica;
- g) las normas internacionales del trabajo actualizadas que proporcionan orientaciones en ámbitos de políticas específicos;
- h) la promoción de la igualdad de género y la no discriminación;
- i) la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia;
- j) la preservación y el aumento, durante la transición a la economía formal, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias laborales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;
- k) la necesidad de contar con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación, y
- l) la necesidad de prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.

Para el organismo internacional, el trabajo decente, constituye un desafío que no se va a lograr si la sociedad no es capaz de abordar la informalidad y desprotección en la que se encuentran millones de trabajadoras.

Creemos que estos lineamientos o recomendaciones deben ser el hilo conductor de las reformas y cambios que deben producirse para superar la precariedad laboral, la vulnerabilidad, y la desprotección del trabajo.

Las acciones intersectoriales que se proponen las trabajadoras desreguladas

El grupo intersectorial se reunirá mensualmente con el objeto de avanzar en propuestas de trabajo comunes. Dentro de ellas se pueden señalar las siguientes:

- a) Confeccionar una lista de contactos, vínculos políticos y sociales con los cuales se pueda desarrollar alianzas y apoyos para elaborar propuestas orientadas hacia la satisfacción de las demandas comunes y avanzar hacia la plena formalización del trabajo, como lo propone la OIT (R204).
- b) El objetivo es constituir una mesa de trabajo con autoridades de Ministerios y otros organismos a fin de elaborar una política pública que posibilite llevar a la práctica las recomendaciones y convenios internacionales del trabajo.
- c) Invitar a organizaciones de otros sectores de la economía informal a contribuir con la lucha intersectorial del trabajo desregulado.

Se considera que la propuesta de reforma previsional que está impulsando el actual gobierno, si bien se plantea ciertos desafíos orientados a reducir las tasas de informalidad del empleo, requiere para ello considerar la visión de diversos grupos de trabajadoras que se mantienen en la informalidad.

Ello porque las exigencias y recomendaciones del derecho internacional constituyen en la actualidad un desafío para las distintas administraciones del estado, y para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras del país.

La reforma previsional propuesta por el gobierno.

La actual reforma previsional contempla al menos cinco aspectos necesarios para mejorar las pensiones por vejez (AAFP, 2022).

1. Respecto a la densidad de cotizaciones. De acuerdo a lo señalado en esta propuesta de reformas, la densidad de cotizaciones aparece como el principal desafío en el sistema de pensiones y se estima que es importante resolver el problema de pensiones de quienes no cotiza, como es el caso de las trabajadoras desreguladas.

En este sentido la reforma previsional propone:

- a) que el Estado entregue un bono al recién nacido, diferenciado por género, de al menos \$1.000.000, depositado de manera directa en la cuenta individual de cada recién nacido.
- b) Cotizaciones obligatorias a través de impuestos: incorporar a todos quienes tienen ingresos (trabajadores a honorarios, independientes, por cuenta propia y otros) a cotizar obligatoriamente ya sea con una parte del IVA o mediante rentas generales, como ocurre en el caso danés.
- c) Pago de cotizaciones a quienes reciben Seguro de Cesantía, aumentando el tope imponible igualando al Seguro de Cesantía. Se destaca que en 1980 sólo un 1% estaba dentro del tope imponible, mientras en la actualidad esta cifra es cercana al 10%
- d) Aumentar topes en el Ahorro Previsional Voluntario, mediante una bonificación estatal para cubrir lagunas previsionales.

2. Aumento gradual de la tasa de cotización. Se trata de aumentar progresivamente las tasas de cotización, que en la actualidad bordean el 12,7%; y se pretende alcanzar aproximadamente el 18% que es lo que alcanza el promedio de los países OCDE

Se requiere que los empleadores asuman parte de esa contribución, no solo a través del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, sino que, por medio de la contribución tripartita entre el Estado, las personas y la empresa. Dicho de ese modo, se trata de:

- a) Aumentar gradualmente en 6% la cotización del trabajador con cargo a los empleadores.
- b) Ahorro para la vivienda: destinar una parte de ese 6% de cotización extra a un fondo especial de ahorro para la adquisición de la primera vivienda.

3. Cambios en las modalidades de pensiones: Los parámetros etarios utilizados en las actuales tablas de mortalidad son difíciles de explicar a la ciudadanía, generando críticas y mitos al sistema previsional. Es por ello, necesario entregar alternativas a las actuales modalidades de pensión, incorporando perspectiva de género. Se propone, por lo tanto:

- a) Acceso universal a la renta vitalicia por parte de todos los pensionados, eliminando actuales restricciones.
- b) Crear seguros de longevidad y nuevas modalidades de pensión que compartan los riesgos de longevidad.

4. actualizar régimen de inversión en la administración de fondos. En el actual sistema de pensiones, los límites en materia de inversión mantienen la lógica de la década de 1980, cuando fue creado el sistema. Se propone en este sentido:

- a) Reemplazar los límites actuales por otros basados en riesgo y más métricas que limiten la concentración, avanzando en materias de sostenibilidad.
- b) En la actualidad, los fondos de pensiones por defecto se instalan en un tipo de fondos de capitalización, y deben ser los propios trabajadores los que deben administrar su rentabilidad. En la propuesta se trata de mejorar ese criterio de manera de no traspasar al afiliado el riesgo de sus decisiones que pueden afectar la rentabilidad en la construcción de pensión.

5. Solucionar el daño previsional del sector público. El daño previsional del sector público se origina por que el Estado calculó un Bono de Reconocimiento por la mitad de lo que correspondía al ingreso de cada trabajador. Se propone por lo tanto establecer un Bono Compensatorio

6. Cobranza de cotizaciones. En el sistema actual, los empleadores están demandados por todas las Administradoras de Fondos de Pensiones al mismo tiempo. Se propone Generar un sistema único de cobranza previsional judicial.

Aspectos que reclama el trabajo desregulado.

La elaboración de este documento nos ha permitido visualizar algunos aspectos comunes de los cuatro sectores, y marcar la diferencia entre unos y otros.

Es común el hecho que los cuatro sectores que se mencionan se encuentran afectados por la “precariedad” laboral, es decir, estén o no regulados, estén afectos o no a un sistema previsional y de seguridad laboral, son trabajadores y trabajadoras vulnerables y objeto de abusos y pérdidas de derechos sociales, económicos y culturales.

Ello porque existe una norma general, como el Código del Trabajo, que establece límites al ejercicio reivindicativo de los sindicatos y organizaciones sindicales, reduciendo su fuerza y capacidad de negociación frente a las empresas y al Estado.

Las organizaciones sindicales llamadas de interempresa, o de trabajadores autónomos prácticamente no tienen mecanismos para hacer que sus derechos laborales se cumplan a cabalidad, en tanto no cuentan con la contraparte empleadora; y la regla general es que los gobiernos entienden a estas trabajadoras como potenciales “emprendedores” o “microempresarios” con capacidad de tomar decisiones y postular a créditos o mecanismos de financiamiento para el desarrollo de su emprendimiento.

Sin embargo, la realidad es bien distinta. Por lo general el repertorio de posibilidades materiales y “el capital cultural” de las personas que trabajan de manera autónoma, por lo general son limitados. Son personas que no cuentan con suficiente patrimonio para dar garantías a alguna entidad bancaria la solvencia requerida para el otorgamiento de algún tipo de créditos que permitan el desarrollo de sus iniciativas.

Por otra parte, el mercado laboral, bajo el principio del libre mercado, requiere la existencia de una reserva de fuerza laboral dispuesta a trabajar a costos cada vez menores. A mayor demanda de empleo, más bajo es el valor de la fuerza de trabajo. Y las condiciones bajo las cuales se ofrece empleo, son cada vez más precarias.

Sin embargo, en los últimos años, diversas normas legales han tendido a atenuar la desigualdad y la precarización del empleo, atendiendo a ello los convenios de la OIT relacionados con la promoción del Trabajo decente.

Si bien la actual propuesta de reforma previsional resulta un avance considerable frente al cúmulo de demandas que han criticado el actual sistema de pensiones y a sus administradoras, es importante considerar los siguientes aspectos:

a) Respecto a la necesidad de aumentar la densidad de cotizaciones obligatorias a través de impuestos, es importante tener en cuenta que quienes tienen ingresos, como trabajadores a honorarios, independientes, por cuenta propia y otros; cotizarán en tanto el incentivo o compensación que reciban de modo mediato, dado que en las últimas

cinco décadas se ha fomentado el individualismo, que hace que la sociedad pierda la noción acerca de los beneficios que puede alcanzar mediante la solidaridad y la colaboración. Por ello la cotización obligatoria, por el solo hecho que las personas reciban ingresos no es un estímulo en sí, más si los recibe desde la informalidad; y se corre el riesgo de desincentivar la formalización. Por otra parte, es necesario establecer cuál debería ser la magnitud de esa tasa impositiva, y sobre qué renta, concretamente.

Algunas organizaciones proponen una cotización especial, basadas en un fondo solidario, que opere paralelamente al actual sistema previsional, pero que signifique mejorar las pensiones y las condiciones de seguridad laboral.

Del mismo modo, se plantea que dado que en general, las trabajadoras autónomas, no tienen empleador, y tampoco las empresas intermediarias les quieren reconocer como tales; es necesario desarrollar un sistema previsional que considere a las trabajadoras autónomas, cuentapropistas, grupos familiares, que desarrollan labores de servicios y productivas, que no son remuneradas o asalariadas, reconociendo y permitiéndoles el acceso a un sistema previsional y de seguridad laboral acorde a su realidad.

Por otra parte, hay quienes proponen que para la mejora de las pensiones y la regulación del trabajo los trabajadores con renta presunta coticen un 6% de parte de los trabajadores, a un fondo solidario, que no sea administrado por las AFP, a objeto de garantizar atención en Salud, protección contra accidentes y pensión de vejez.

En relación a la compensación a los trabajadores del sistema público que fueron afectados por la reducción del 50% de su bono de reconocimiento al entrar en el sistema de AFP, es importante señalar que el Estado no solo debe reconocer el daño causado a sus propios funcionarios, sino también que las leyes generadas para regular el trabajo en el sistema privado, también afectaron a miles de trabajadoras de casa particular, a las cuales se les redujo su ingreso mínimo en un 25% respecto del ingreso mínimo de los demás trabajadores. Ese perjuicio estuvo determinado por la legislación laboral impuesta en 1980 y requiere, necesariamente, reparación.

Aspectos a considerar respecto a la Ley 16744, sobre accidentes laborales

Esta ley en su artículo 2 establece que:

”Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena (...) o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;*
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas.*
- c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;*
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.*

En el artículo 4 se señala que “Para los efectos de este seguro, todos los empleadores se entenderán afiliados al Instituto de Seguridad Laboral respecto de la totalidad de sus trabajadores, salvo que se adhieran a alguna mutualidad de empleadores”.

Con todo, **queda expresamente dicho que la ley 16.744 solo se aplica a los trabajadores o trabajadores que se encuentran bajo un régimen de cotizaciones formales**; es decir, no solo que tributen ante el Servicio de Impuestos Internos sino, además, que coticen en el sistema de previsión social y de salud correspondientes, el cual considera una parte de las cotizaciones como una contribución hacia el Seguro contra accidentes.

Las trabajadoras desreguladas, obviamente escapan al derecho de estar protegidos contra accidentes mientras están trabajando y es necesario, entonces, considerar que en el aporte contributivo que se espera en relación a la Reforma Previsional propuesta, se evalúe de qué manera el trabajador o trabajadora autónoma, contribuye también a mejorar sus condiciones de protección y seguridad laboral.

Referencias

- AAFP. (mayo de 2022). *Reforma al Sistema Previsional*. Obtenido de https://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2022/05/AAFP_Reforma_190522.pdf
- CIPER. (03 de junio de 2021). Trabajadores desprotegidos, mal pagados y sin posibilidad de negociar. Santiago, Chile. Obtenido de <https://www.ciperchile.cl/2021/06/03/trabajadores-desprotegidos-mal-pagados-y-sin-posibilidad-de-negociar-abriendo-la-caja-negra-de-las-plataformas-digitales-en-chile/>
- Coñomán, P. (2018). Coordinadora Nacional de Trabajadoras y Trabajadores en domicilio. Santiago, Chile.
- Correa, M., & Soto, A. (18 de febrero de 2023). Las trabajadoras de casa particular. (C. Sánchez, Entrevistador)
- Dirección del trabajo. (05 de abril de 2011). *Dictamen 1507/17 de 05.04.2011*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-153646.html>
- ILC. (2016). *Plataforma de demandas de trabajadores a domicilio Subcontratados en las cadenas mundiales de Suministro*. Documento preliminar 3. 13 abril 2016.
- Instituto de Previsión Social. (2023). *Trabajadores de Casa Particular*. Obtenido de <https://ips.gob.cl/trabajadores-de-casa-particular>
- Ministerio de Bienestar Social. (28 de mayo de 1931). *Código del trabajo*. Obtenido de Decreto don Fuerza de Ley 178: <http://www.memoriachilena.gob.cl/archivos2/pdfs/mc0023207.pdf>
- Ministerio del Medio Ambiente. (2023). *Ley marco 20.920 para la gestión de residuos*. Obtenido de <https://economiacircular.mma.gob.cl/ley-rep/>
- OIT. (2015). *R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:R204
- SINTRACAP. (2018). *Archivo histórico*. Obtenido de <https://sintracapchile.cl/historia/>
- Villarroel, G. (2023). *Maquila*. Obtenido de <https://www.queeseconomia.site/maquila/>