



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

TESINA PRE GRADO

SALA CUNA

“Análisis sobre la medida de protección a la maternidad en la legislación Chilena”

AUTOR

Paulette Yantil Gallardo Beltrán
Imgard Mesias Lues

PROFESOR GUÍA

DANIELA BEATRIZ MARZI MUÑOZ

Valparaíso, diciembre de 2022

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE ABREVIATURAS.....	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I.....	7
MUJERES Y TRABAJO	7
I. CUESTIONES DE GÉNERO	8
II. ESCALA FEMINIZADA DE LABORES.....	8
III. PROBLEMÁTICA ENTRE MUJERES, SÍMBOLO DE STATUS ECONÓMICO Y SOCIAL.	9
CAPÍTULO II:	10
LA SALA CUNA EN CHILE.....	10
1. CONCEPTO DE SALA CUNA	10
2. GENERALIDADES DEL ARTÍCULO 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	11
3. HISTORIA LEGISLATIVA DE LA SALA CUNA.....	13
4. MEDIDAS IMPLEMENTADAS ACTUALMENTE.	16
4.1 <i>Proyectos de Ley de Sala Cuna “Universal”</i>	16
4.2 <i>Subsidio Protege</i>	18
4.3 <i>Bono Compensatorio</i>	19
5. SALA CUNA ¿BENEFICIO O DERECHO?	20
6. CRÍTICA DE LA SALA CUNA Y DE LAS MEDIDAS PLANTEADAS.....	21
CAPÍTULO III.....	23
TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR.....	23
I. CONCEPTO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR.....	23
1.1 <i>Estadística sobre el empleo</i>	24
1.2 <i>Antecedente histórico del servicio</i>	27
II. CONDICIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN CASA PARTICULAR.....	28
II. MUJERES TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR COMO SUJETO DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES.....	30
III. LA SALA CUNA PARA ESTE GRUPO DOBLEMENTE DISCRIMINADO.....	32
CAPÍTULO IV	34
RELEVANCIA DE LA SALA CUNA PARA LAS MUJERES Y EL IMPACTO EN LA EDUCACIÓN TEMPRANA EN EL NIÑO O NIÑA.....	34
I. DESIGUALDAD DE ACCESO A LA EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS Y NIÑAS, HIJOS DE MUJERES TRABAJADORAS.	34
II. RESPONSABILIDAD ESTATAL.....	36

CONCLUSIONES.....	39
ANEXOS	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43
REFERENCIAS LEGALES CONSULTADAS.....	45
PROYECTOS DE LEY CONSULTADOS.....	45

TABLA DE ABREVIATURAS

1. **TCP:** Trabajadora de Casa Particular.
2. **DT:** Dirección del Trabajo.
3. **CT:** Código del Trabajo Chileno.
4. **CUT:** Central Unitaria de Trabajadores.
5. **ANECAP:** Asociación Nacional de Empeladas de Casa Particular.
6. **SINTRACAP:** Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular.
7. **JUNJI:** Junta Nacional de Jardines Infantiles.

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un acercamiento y análisis a la regulación de la sala cuna como medida de protección a la maternidad y, en particular el respeto de este derecho de la mujeres que se dedican al trabajo de casas particulares, discutiendo si la regulación actual tiene normativa que sea adecuada para el efectivo resguardo de este importante derecho maternal vinculado directamente con el derecho laboral.

Para cumplir con lo anterior, el trabajo se encuentra dividido sobre la base de cuatro capítulos, el primero denominado “MUJERES Y TRABAJO” para comprender el contexto actual de este tema y entregar un marco jurídico; En segundo lugar se verá “SALA CUNA EN CHILE” para abordar la realidad de las mujeres en el mercado laboral y cuestiones de género pertinentes. En el tercer punto se analizará “TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR” y finalmente, ahondaremos “EL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN TEMPRANA EN EL NIÑO O NIÑA”.

PALABRAS CLAVES

Mujeres- Sala Cuna -Trabajadoras de Casa Particular Asalariadas - Participación laboral femenina

INTRODUCCIÓN

Actualmente la mujer cumple con un rol fundamental en el sector privado, siendo lamentablemente la mayoría de las veces la responsable de las labores de cuidado de los hijos o hijas. Lo anterior se vuelve más dificultoso cuando esta se incorpora al mundo laboral.

Según la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2015, en Chile “las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Si bien el 92% de los hombres participa del trabajo doméstico en promedio dedican la mitad del tiempo que las mujeres”.

“La brecha de género se acentúa a partir de los 25 años, edad que coincide con el período más productivo de la mujer en materia laboral y con los años de mayor fertilidad en la mujer y por ende con la mayor dedicación a las tareas de cuidado”¹ (INE, 2015). Es por ello que el rol del Estado debe ser amparar y proteger el derecho laboral de las mujeres trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado personal de niños o niñas menores de dos años de edad y por ningún motivo o circunstancia ser utilizado en contra de estas.

En la legislación chilena, las reglas y normas sobre el embarazo y maternidad están reguladas en el Título II, Código del Trabajo denominado “*De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar*”. Dentro de este título se encuentran contenidas una serie de derechos entre los cuales se encuentra la institución objeto de este estudio “*la sala cuna*”, específicamente se hace mención en el artículo 203 de este cuerpo normativo.

Según lo dispuesto en el artículo 203, el inciso sexto señala que es “*el empleador quien debe cumplir con la obligación de pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años*”². Sin embargo el mismo código indica que esta obligación está destinada a

¹ Fuente: encuesta nacional de uso de Tiempo, INE 2015, Laboratorio de innovación de Género para América Latina y el Caribe (LACGIL) Javier Bronfman y Paola Buitrago, Universidad Adolfo Ibáñez, febrero 2021

² Artículo 203 inciso 1, Código del Trabajo Chileno.

micro y macro-empresas dejando de lado un grupo relevante de personas que son aquellas que prestan servicios en casa particular.

Es relevante el reconocimiento de este derecho laboral (sala cuna) toda vez que son múltiples factores los que están aparejados a este tema, entre los cuales se encuentran los derechos del infante en relación con el desarrollo cognitivo, la función reproductiva de la trabajadora y la participación laboral femenina.

En razón de lo anterior, se hace aún más urgente medidas de regularización a este derecho de sala cuna en pos de las mujeres que realizan trabajo en casa particular, entendidas según Biblioteca del Congreso Nacional como “*personas que se dedican en forma continua, sea a jornada completa o parcial al servicio de una familia o de una o más personas en trabajo de aseo o asistencia propio del hogar...*”³ Trabajo en que la población activa de este mercado son en mayoría mujeres (Godoy, 2022)

La precaria regularización respecto a las trabajadoras de casa particular, unida a la falta de políticas públicas por parte del Estado y la nula fiscalización al cumplimiento integro por parte de empleadores que involucran familias de recursos modestos, donde la remuneración de la empleada doméstica comprende una parte significativa del presupuesto familiar, ha producido que en nuestro país un número no menor de mujeres trabajadoras de casa particular se vean expuestas a la vulneración de sus derechos laborales y maternos.

³ Véase en Ley Fácil - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN. 2022. Ley Fácil. Disponible en: [https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-\(nueva-ley\)](https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-(nueva-ley)).

CAPÍTULO I

MUJERES Y TRABAJO

Las razones que explican la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del empleo son de diferentes raíces, entre ellos razones históricas, culturales, sociales y económicas. El ingreso de las mujeres al trabajo remunerado se verificó de forma muy posterior al de los hombres, concretamente, en la segunda mitad del siglo XX. (Garmendía, 1993).

La participación laboral femenina en Chile (Casen, 2017) alcanza un 48,9%. Si bien ha aumentado desde el 32,5% que alcanzó en 1990, aún hay una brecha en relación con la participación masculina que alcanza el 71,6% en la tasa de participación laboral por sexo.

Lo cierto es que la inserción de la mujer al mercado laboral ha aumentado de manera considerable durante la última década en Chile, sin embargo aún el porcentaje es bajo en comparación a la participación masculina.

Entre los factores que dificultan la participación laboral femenina, está el cuidado de los hijos e hijas, el menor salario, más las dificultades de encontrar medios alternativos de cuidado del menor. Esto puede afectar la incorporación de la mujer al mercado laboral, más allá de los factores culturales (Encina & Martínez, 2009, p.8).

Frente al último factor señalado, los resultados de la Encuesta Casen del 2017 establece que aproximadamente un 64,3% de los niños menores de dos años no asisten a sala cuna y que las principales razones por las que los/as niños/as no asisten a salas cuna y jardines infantiles es que “no es necesario porque lo(a) cuidan en la casa”⁴. En relación a estas respuestas cabe preguntarse ¿Quién es la persona que lo cuida en la casa? pero en realidad la pregunta va enfocada a ¿qué género es el que realiza este cuidado?

⁴ Ver anexo N°1

I. Cuestiones de género

Para Marta Lamas (2002), el concepto de género es un conjunto de prácticas, creencias, representaciones y percepciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano, en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Ante esta diferenciación anatómica, la sociedad asigna determinadas funciones sociales o roles a cada género, por lo tanto, el género es una construcción histórico-social que involucra variables biológicas, psicosociales, económicas y políticas.

Mientras que el concepto de género en palabras de Godoy “corresponde a un constructo social que incorpora las pautas de comportamiento que han de adoptar hombres y mujeres según lo que se considera como femenino y masculino en una sociedad. Estas pautas se definen a partir de estereotipos que se producen y reproducen en la vida social, y que determinan aquellas actividades y comportamientos considerados como adecuados y esperados para hombres y mujeres”. (Godoy, 2015, p.25)

En Chile, el cuidado infantil se sabe que es mayoritariamente responsabilidad de la madre, y lo es en mayor medida en hogares de menores ingresos. (Encina & Martínez, 2009, p.3)

II. Escala feminizada de labores

A través de la literatura chilena se puede apreciar que Chile es un país con una sociedad conservadora, donde el rol de cuidado de los hijos y de labores domésticas está tradicionalmente conectado a la figura femenina del hogar y la labor de proveer económicamente es de la figura masculina.

Es por ello, que para entender el concepto de “feminización” del cuidado, es necesario considerar a Vaquiro y Stepovich (2010), quienes establecen que el término género evidencia los comportamientos culturales, sociales y asignación de roles que distinguen cómo se construye y

entiende el “ser hombre y el “ser mujer” en una sociedad, pero no como distintos sino como desiguales. (p. 17-24)

En el trimestre octubre-diciembre de 2020, un 33,9% de las mujeres declararon como razón principal para no participar en el mercado laboral, razones familiares permanentes, es decir, tener que realizar trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en sus hogares (Godoy, 2022).

En relación a lo anterior, este tema es fundamental abordarlo desde una perspectiva de género, teniendo como referencia la relación mujeres y trabajo, que pone de relieve las desigualdades existentes entre las mismas mujeres de diferentes niveles socioeconómicos.

Por lo tanto, es pertinente analizar la realidad de muchas mujeres, que están ejerciendo una doble función, como jefas de hogar y el rol de cuidado de los hijos.

Tabla: Porcentaje de hogares con jefatura femenina según situación de pobreza por ingresos encuesta Casen 2006-2017.

Porcentaje de hogares con Jefatura femenina, según pobreza por ingresos	AÑO	2006	2009	2011	2013	2015	2017
			32,3%	37,4%	45,4%	45,7%	49,0%
		28,8%	31,8%	37,1%	36,8%	38,3%	41,6%

Fuente: Situación de pobreza, Síntesis de resultados, Encuesta CASEN 2017, agosto 2018.

III. Problemática entre mujeres, símbolo de status económico y social.

La escala feminizada de labores acarrea una problemática entre mujer profesional empleadora y mujer empleada. El que sea una mujer la que se contrata para el cuidado de los niños o niñas de otra familia es reflejo de lo tratado en el capítulo anterior. En efecto para que la mujer de ese hogar pueda desarrollarse profesionalmente acarrea que otra realice las labores mencionadas, lo que se traduce en un privilegio pues, el cuidado del menor en su mismo hogar, en desventaja de otra, que no tiene

asegurado el derecho a sala cuna, produce discriminaciones entre las propias mujeres donde una será inferior económicamente, es decir una mujer podrá cumplir con sus metas profesionales y personales en perjuicio de otra que hará las labores “feminizada del hogar” entre ellas, el cuidado de los hijos o hijas.

Este problema se agrava con el tradicional desequilibrio en el desarrollo de tareas domésticas. De acuerdo con el análisis de Bergallo y Gherardi (2008), la mayoría de las mujeres que se dedican al servicio doméstico remunerado (empleadas domésticas) están sometidas a largas jornadas de trabajo y se encuentran en la informalidad. En muchas ocasiones, además, este oficio termina siendo desempeñado por inmigrantes indocumentados o mujeres de minorías étnicas.

Estos aspectos generan una enorme dificultad para garantizar un adecuado acceso a la justicia ante denuncias de explotación, en gran medida debido al nivel de informalidad en la relación de trabajo y dependencia económica.

CAPÍTULO II:

LA SALA CUNA EN CHILE

1. Concepto de Sala Cuna

Previo al análisis normativo, es necesario delimitar este derecho sala cuna, el cual está mal categorizado como un “beneficio” que asiste a las madres trabajadoras de llevar su hijo o hija a la sala cuna mantenida o pagada por el empleador, sin embargo este “beneficio” está limitado en razón de la edad del menor, debido a que se extiende o tiene vigencia a partir de los 84 días de nacimiento y hasta los 2 años de edad del niño o niña, pero además de está limitante de edad, es un beneficio que se obtiene bajo ciertas condiciones que señala el artículo 203 del Código del Trabajo⁵.

⁵ Artículo 203 incisos del Código del trabajo. “Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos

Teniendo presente lo anterior, es clave lo que indica Eduardo Caamaño Rojo, en su obra titulada *“Mujer, trabajo y derecho hacia relaciones laborales con equidad de Género y corresponsabilidad social”*, el cual crítica que esta norma no es de aplicación general. Esto se explica, porque no siempre la trabajadora tendrá este derecho, toda vez que la sala cuna sólo es posible si concurren los requisitos legales que hacen surgir para el empleador la correspondiente obligación de mantener o pagar una sala cuna y que hoy presupone que presten servicios en la empresa un número mínimo de trabajadoras (Caamaño, 2011, p.69).

2. Generalidades del artículo 203 del Código del Trabajo.

Actualmente, señala el artículo que deberá el empleador proporcionarle el derecho a la sala cuna si *“en una empresa existen veinte o más trabajadoras”*, es por ello que el Código entrega tres formas por las cuales el empleador puede cumplir con esta obligación de sala cuna, de manera que no resulta procedente otorgar el beneficio en términos distintos a los expresamente señalados.

- a. En primer lugar, integrando en forma anexa e independiente del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el lugar trabajo.

comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

- b. En segundo lugar, construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica.
- c. Y en tercer lugar, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, al igual que este deberá pagar el valor del pasaje por el transporte de ida y vuelta del menor al respectivo establecimiento.

La ley 20.399⁶ amplió este beneficio también al trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le haya conferido el cuidado personal de un menor de dos años y también en el caso de fallecimiento de la madre, salvo que al padre se le haya privado del cuidado personal del menor, por sentencia judicial.

En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. De esta forma, las normas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y en Dictamen 1399/79⁷ establecen en forma categórica las modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar servicios de sala cuna.(DT,2021)

Siguiendo esta línea, las normas sobre protección a la maternidad contenidas en el Código del trabajo son una evolución del Derecho del Trabajo en torno a la conciliación de trabajo y familia, pues la responsabilidad casi exclusiva en el cuidado de los hijos le corresponde a la mujer, como queda de

⁶ El artículo 203 del Código del Trabajo fue modificado en esta forma por la ley 20.399 publicada en el Diario Oficial el 23 noviembre de 2009, y que anteriormente había sido modificada por la ley 20.166 publicada en el Diario Oficial el 12 febrero 2007 y la ley 19.824 publicada en el Diario Oficial el 30 septiembre 2002.

Se agregó en inciso 8 y 9 al artículo 203 CT “El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.”

⁷ Dictamen de la dirección del trabajo publicado el 08 de mayo de 2002.

manifiesto si se examina y se lee de manera expresa la consagración legal del derecho a sala cuna del artículo 203 o del derecho a dar alimentos establecido en el artículo 206⁸.

3. Historia legislativa de la sala cuna.

La primera normativa sobre salas cunas y, en general, a lo referente a la protección a la maternidad en Chile se remonta a inicios del año 1917, cuando se estableció la Ley N°3186⁹ que es una de las primeras leyes sociales que obligaba únicamente a las fábricas y establecimientos industriales que ocuparan más de cincuenta mujeres mayores de 18 años, está ley dispone la exigencia de una sala cuna para que recibiera en horas de trabajo a los hijos de las obreras solamente durante el primer año de edad del niño o niña.

Posteriormente, en el año 1925 se dictó el Decreto Ley N°442¹⁰, el cual es el primer texto legal que incluyó un título denominado “la protección a la maternidad”, pero siempre tomando como beneficiaria de sus normas a la mujer trabajadora obrera, de manera exclusiva.

En este Decreto Ley N° 442 hace mención en su artículo tercero que *“Toda fábrica, taller o establecimiento industrial o comercial que ocupe veinte o más mujeres, de cualquiera edad o estado civil, deberá disponer de una sala, acondicionada en la forma que señala el Reglamento respectivo, para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras, durante el primer año de edad”*

Sin embargo, una gran evolución en la historia de la Sala Cuna es bajo la presidencia de Eduardo Frei Montalva en el año 1970, que promulgó la Ley N°17.301¹¹, que creó específicamente establecimientos de cuidado de infantes. La importancia de este proyecto en una sociedad que comenzaba a experimentar profundos cambios sociales, puesto que coincide a una época en la cual las

⁸ Véase el artículo 206 inciso 1. “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador...”

⁹ Ley N° 3186 de enero de 1917. Establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años. 13 de enero de 1917, diario oficial, no 3186. disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idnorma=23792>

¹⁰ Decreto Ley N° 442 de 1925. Por medio del cual da la protección a la Maternidad Obrera. 20 de marzo de 1925. Diario Oficial. Núm. 442.

¹¹ Ley 17301 de 1970. Crea corporación denominada junta nacional de jardines infantiles, 22 de abril de 1970, diario oficial, no 27.627. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idnorma=28904>

mujeres comenzaban a integrarse a la fuerza laboral, por lo que necesitaban un lugar donde sus hijos e hijas estuvieran de manera segura al mismo tiempo que ellas trabajaban.

En la Ley N° 17.301, en su artículo primero dispuso lo siguiente *“crease una corporación autónoma con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada, denominada **“Junta Nacional de Jardines Infantiles”**. Que tendrá a su cargo crear y planificar, coordinar, promover, estimular y supervigilar la organización y funcionamiento de jardines infantiles”*.

En la misma línea, en el año 2006 con el objetivo primordial de igualar capacidades cognitivas en edades tempranas, el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet dirigió la ampliación de la cobertura en educación pre-escolar de carácter público. En la provisión¹² de educación pre-escolar pública se distingue el rol de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en adelante JUNJI y la Fundación Integra. Ambas instituciones focalizan sus objetivos en la provisión de servicios a la primera infancia.

Actualmente, la JUNJI tiene la misión de entregar educación parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente entre 0 y 4 años de edad, priorizando a las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de una oferta programática diversa y pertinente a los contextos territoriales¹³. (JUNJI, 2021)

La JUNJI, es una institución con presencia en todas las regiones del país con el objetivo de que una mayor cantidad de niños y niñas tengan acceso a una educación inicial de calidad. Es por esto que el número de funcionarios y funcionarias asciende a 19.842 al 31 de diciembre de 2021. Un 85,5% de los funcionarios se desempeñan en jardines infantiles y un 14,5% lo hace en oficina. Cabe destacar que el 94,82% de los funcionarios pertenece al género femenino y sólo un 5,2% corresponde al masculino¹⁴. (Ministerio de educación, cuenta pública participativa, 2022)

¹² Acción de proveer.

¹³ Misión. Junji.gob.cl. (2021, marzo 11). Disponible en <https://www.junji.cl/mison/>

¹⁴ Ministerio de educación, Cuenta Pública Participativa 2022, año 2022, análisis de Junta Nacional De Jardines Infantiles. https://www.junji.gob.cl/wp-content/uploads/2022/05/Cuenta_Publica_2022_v03.pdf

Es así como la primera infancia toma creciente relevancia a nivel nacional e internacional, numerosas investigaciones en psicología, educación, neurociencias y economía han resaltado los beneficios de una adecuada estimulación temprana en el desarrollo y aprendizaje de los niños/as (Seguel et al., 2012).

Es por aquello que en búsqueda de un Chile con igualdad de oportunidades nace en la sala cuna y el jardín infantil una vía para el progreso: “mientras más niños y niñas ingresen a los jardines infantiles, más posibilidades habrá de avanzar en el fortalecimiento de una educación de calidad, equitativa e inclusiva”. (Michelle Bachelet, 2006)

De hecho, como lo señaló Heckman (2005) “la educación pre-escolar ha sido identificada como la primera etapa y quizá la de mayor importancia en la formación e igualación de habilidades relevantes para el desempeño en el mercado laboral”¹⁵.

La evidencia empírica señala que las sociedades inequitativas producen brechas educacionales significativas, entre familias pobres y ricas, las que se originan en edades tempranas de los infantes¹⁶. Mientras mayor es la edad del infante, la tarea de remediar inversiones iniciales inadecuadas es más difícil y costosa.¹⁷

Los objetivos de la política de apoyo a la primera infancia se consolidaron en la Ley N° 20.379, que adopta carácter de ley en septiembre de 2009. Apunta a un modelo de gestión integrado por distintos organismos del estado, que busca entregar condiciones diferenciadas a las familias para disminuir la desigualdad en el período más crítico del desarrollo, desde la gestación hasta los 4 años de vida. Esta ley crea el sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia “Chile Crece Contigo”¹⁸. (González, 2014)

¹⁵ HECKMAN, James. LA ECONOMÍA DE LA DESIGUALDAD Y LA EDUCACIÓN INFANTIL, 2005.

¹⁶ HECKMAN, James. Mayo 2005. pp. 1

¹⁷ HECKMAN, James. Mayo 2005. pp. 1

¹⁸ Programa Chile Crece Contigo (ChCC) consiste en un sistema de intervención de carácter integral, su objetivo es acompañar en el proceso de desarrollo a los infantes, además brindar protección y apoyo al desarrollo de niños y niñas en su primera infancia, que se atiendan en el sistema público de Salud, promoviendo las condiciones básicas necesarias, con la finalidad de avanzar hacia la igualdad de derechos y oportunidades de acuerdo a cada una de las particularidades de los niños y niñas, como de sus familias. Se denomina sistema integral, por que dispone de múltiples servicios universales y garantizados con la finalidad de un desarrollo armónico. (González, 2014)

En su artículo 12, letras b), c) y d) de la ley N° 20.379 plantea acceso gratuito a sala cuna o modalidades equivalentes, para niños y niñas que presenten situaciones de vulnerabilidad, cuyo padre, madre o los guardadores de los niños que lo requieran deben encontrarse trabajando, estudiando o buscando trabajo.

En este sentido, la disponibilidad de sala cuna responde a un objetivo de justicia educacional para los niños y niñas, con el fin de que accedan a contextos favorables para su desarrollo y aprendizajes emocional, social y cognitivo, lo que tiene beneficios en el mediano y largo plazo de ese modo, también esta ley busca presionar a un alza en las tasas de participación laboral femenina. (Seguel et al., 2012).

4. Medidas implementadas actualmente.

La ampliación de cobertura en el nivel de sala cuna puede responder a lo menos tres objetivos diferentes: primero aumentar la tasa de empleo femenino, segundo promover la igualdad de género y tercero fomentar el desarrollo infantil (Morgan, 2012).

Es por aquello que las recientes medidas que se señalaron intentan ampliar este derecho de sala cuna a como está regulado actualmente y son principalmente las siguientes:

4.1 Proyectos de Ley de Sala Cuna “Universal”

El proyecto de ley original sobre Sala Cuna “universal”, ingresó al Congreso en agosto de 2018, y apuntaba directamente a *derogar el artículo 203 del Código del Trabajo*, que como se mencionó anteriormente obliga sólo a las empresas con 20 o más trabajadoras a pagar salas cunas. Es decir el proyecto contempló acabar con las diferencias entre trabajadoras dependientes o independientes, sin importar el número de empleadas que tuviera la organización (Aravena, 2021). En este sentido el proyecto de ley establece el derecho de sala cuna a toda madre trabajadora, sin importar cuántas mujeres trabajan en la empresa, superando así uno de los grandes desincentivos a la contratación de mujeres.

El proyecto de “sala cuna universal” que tenía como objetivo principal aumentar la participación laboral femenina y terminar con la discriminación al momento de contratar mujeres, de igual forma buscó impulsar la corresponsabilidad creando un fondo solidario para su financiamiento

de jardines infantiles a las mujeres trabajadoras de casa particular, a través de una nueva cotización de cargo del empleador que distribuye los costos a todos los trabajadores, y de esta manera se terminaría con una de las razones que dificultan la contratación laboral femenina.

Por consiguiente, buscaba implementar un fondo solidario estableciendo una cotización de cargo del empleador del 0,1% de la remuneración imponible con un máximo de 60 unidades de fomento (UF) que es un aproximado de 2 millones de pesos chilenos, de todos los trabajadores para financiar el cuidado de los hijos de las madres y padres trabajadores.

Como se ha dicho, este proyecto vendría a eliminar el requisito de un número mínimo de mujeres para que el empleador deba dar acceso a sala cuna. De la misma forma, se consideraban beneficiarias a mujeres que hoy en día están desprotegidas, como lo son especialmente las trabajadoras de casa particular, sin embargo este proyecto de ley no fue aprobado por la Central Unitaria de Trabajadores¹⁹ (CUT).

La CUT valora la iniciativa en cuanto que expande el derecho a sala cuna, más allá de la consideración del tamaño de la empresa, pero indica que es esencial no persistir en otras discriminaciones, entre ellos está que el beneficio debe permitir su expansión en el tiempo, esto es, poder extenderse a los 3 años de edad de los menores, además que la creación de un fondo solidario administrado por un ente privado genera desconfianza, algo que a juicio de la CUT, hubiese sido similar a las AFP²⁰, entre otros fundamentos por los que no apoyaban este proyecto.

Después de todo, en el año 2022 el proyecto nuevamente sale a flote y la comisión del trabajo del senado aprobó la idea de legislar el proyecto de ley que busca equiparar el derecho a sala cuna para trabajadoras dependientes e independientes, tomando en consideración las críticas realizadas por la CUT en el primer proyecto.

¹⁹ Para mayor información de la opinión de la central unitaria de trabajadores respecto proyecto sala cuna, véase boletín n° 12.026-13.

²⁰ Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar un fondo de pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones que establece la ley. Se financian a través del cobro de comisiones a sus afiliados y podrán aumentar los ahorros de estos mediante inversiones

En resumen, la cámara de senado²¹ busca fomentar la participación laboral femenina; garantizar el derecho a sala cuna a todas las mujeres trabajadoras; anular la discriminación por el número de trabajadoras en la empresa; reducir las brechas salariales entre mujeres y hombres; y, a su vez, las personas informales tendrían el derecho en la medida que coticen como independientes.

4.2 Subsidio Protege

El Subsidio Protege consiste en un beneficio para madres trabajadoras, dependientes o independientes, que cuiden de un menor de dos años y que su empleador no garantice el derecho a sala cuna, es un aporte monetario por tres meses de \$200.000 por cada niña o niño que tengan a su cuidado.(Oporto & Hidalgo, 2022).

Desde el sitio de Subsidio al Empleo se detallan los siguientes requisitos para poder acceder al aporte²²:

1. Puede optar a este subsidio la madre trabajadora, dependiente o independiente, al cuidado de un menor de 2 años. También puede ser un padre trabajador, dependiente o independiente, que tenga el cuidado de manera exclusiva, o quien tenga el cuidado del menor.
2. Que se encuentre trabajando, sea de forma presencial, en modalidad teletrabajo, a distancia o mixta.
3. Cumplir con un mínimo de cotizaciones, estas son:
 - 3.1 **Cotizaciones para trabajadoras dependientes:** cuatro cotizaciones de seguridad social de los últimos 12 meses previos a la postulación y una debe ser del mes anterior a la postulación.
 - 3.2 **Cotizaciones para trabajadoras independientes:** haber cotizado como independiente en la última operación renta con aporte total o parcial.

²¹ Boletín n°14782-13, 2022 de la Cámara de senado.

²² SENCE. (n.d.). Línea protege Apoya. Subsidio al Empleo Línea Protege Apoya. Disponible en: <https://www.subsidioempleo.cl/protege/index.html#popup>

4.3 Bono Compensatorio

La última modalidad de hacer cumplir la obligación por parte del empleador de la sala cuna, reflejó un cambio reciente en el año 2021, en el cual la Dirección del Trabajo, a través del Ord. N°2497²³ (DT, 2021) da a conocer casos en que procede un bono compensatorio de sala cuna.

Antes de este dictamen, el empleador no podía dar por satisfecha la obligación relativa a la sala cuna mediante la entrega directa a la mujer de una suma de dinero, supuestamente equivalente a los gastos que involucra la atención del menor en la sala cuna.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el pago directo a la trabajadora de una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna implica una renuncia a un derecho laboral por parte de ésta, lo que de acuerdo al artículo 5° inciso 2° del Código del trabajo²⁴, se encuentra prohibido en tanto se mantenga vigente la relación laboral.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha emitido varios pronunciamientos que aceptan excepcionalmente un Bono compensatorio de Sala Cuna donde el empleador debe entregarles el dinero directamente a las madres trabajadoras con hijos menores a dos años.

Por ende, el derecho a sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por empleador y madre trabajadora en los siguientes casos: 1) Localidades donde no existe establecimiento autorizado por la JUNJI; 2) Dependientes que laboren en faenas mineras apartadas de centros urbanos y que vivan separadas de sus hijos; 3) Prestación de servicios en horarios nocturnos; 4) Cuando las condiciones de salud del o la menor aconsejen no enviarlo a sala cuna. (DT, 2022)

En sentencia, rol 5-2022, la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, reitera lo mencionado anteriormente, este tribunal señaló en su considerando noveno que *“la Dirección del Trabajo han establecido la posibilidad de pagar un bono cuando en situaciones excepcionales en que el empleador se ve imposibilitado de otorgar el beneficio de la sala cuna en alguna de las formas que el artículo 203 señala lo que no implica por el carácter de los derechos laborales renunciar a tal derecho conforme lo dispone el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo, debiendo*

²³ Le precede el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004 y Dictamen N° 6758/86, de 24.12.2015

²⁴ Artículo 5 inciso 2 Código del Trabajo “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

el monto del beneficio ser equivalente a uno compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos. Todo lo anterior siguiendo el sentido inspirador del artículo 203 del Código del Trabajo que busca compatibilizar la maternidad con el rol de trabajadora, su tranquilidad y la debida protección y bienestar del hijo menor de 2 años, por lo que si la cuantía del bono compensatorio es exigua o no es suficiente para cubrir el gasto equivalente a contratar a un tercero que cuide al hijo mientras la mujer trabaja, cual es la situación de autos, en la práctica se le está privando del derecho establecido en el citado artículo 203 del Código del Trabajo. Que las anteriores obligaciones les corresponde asumir al Estado de Chile conforme a los diversos Tratados suscritos como la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer”.

5. Sala Cuna ¿beneficio o derecho?

Frente a todas las observaciones cabe la pregunta ¿en qué sentido se entiende el acceso a la sala cuna?, ya que entendido como un beneficio es fácil caer en la comprensión de que sería considerado como un acto de beneficencia que el empleador realiza de manera forzosa, beneficio entendido como un concepto positivo, significa “Hacer bien a alguien o a algo”, o sea aquello que satisface alguna necesidad, mientras que si vemos este acceso como un derecho, aludirá a *la idea de “tener derecho a un interés determinado”, el cual es reconocido, contemplado y garantizado, esto es, existen mecanismos para hacer exigibles las promesas del Derecho objetivo*²⁵. Pero en el sentido subjetivo “Es un interés jurídicamente protegido”.

Será un extenso y difícil debate para poder determinar una respuesta única y estable acerca de cómo se debe entender este beneficio-derecho de la sala cuna, por tal razón, frente a esta pregunta que genera debate, la postura frente a esta interrogante será que debe ser considerado un derecho irrenunciable en virtud a lo contemplado en el artículo 5 inciso 2 del Código del Trabajo.

²⁵ “La Sociedad, El Derecho y El Pensamiento Político - Formación Cívica - Biblioteca Del Congreso Nacional De Chile.” Formación Cívica, https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3%2F45670.

6. Crítica de la sala cuna y de las medidas planteadas

En virtud de lo expuesto, es relevante considerar la reforma del artículo 203 del Código del Trabajo, en el sentido de convertir el derecho a la sala cuna, en un derecho universal, destacando la urgencia de garantizar la sala cuna para todas las madres trabajadoras.

Teniendo en cuenta que muchas empresas se privan de contratar mujeres para no tener que pagar este derecho de sala cuna. ¿Cuántas madres se encuentran sin este derecho de sala cuna, solo porque en la empresa no cumple con el requisito de 20 mujeres?

Óscar Parra Vera critica “que reglamentar la infraestructura del cuidado en función de las trabajadoras mujeres no sólo presupone que serán las trabajadoras madres las que concurrirán al trabajo con sus hijos, sino que, además, las obligaciones legales que derivan de tales sistemas resultan fáciles de evadir por parte de las empresas, que suelen contratar el número de trabajadoras inmediatamente anterior al que las leyes fijan como condición para la obligatoriedad de la provisión de guarderías, a fin de eludir la carga extra que supone sostener una sala de cuidado infantil” (2008, p.253).

En vista de que los servicios de guarderías y organismos de cuidado de carácter público son muy reducidos, contando además con diversos problemas en su acceso, lo cual lleva a que muchas mujeres abandonen su trabajo ante la imposibilidad de delegar el cuidado en una empleada doméstica u otros familiares.

Todo lo anterior, parece confirmar que la obligatoriedad para las empresas de proveer el acceso a jardines infantiles o salas cunas, muchas veces solo se toma como referente para su impulso la cantidad de mujeres al interior de la empresa.

Conviene subrayar que es necesario que se garantice el derecho a la sala cuna y sea un derecho universal, sin importar las mujeres contratadas ni el tipo de contratación, muchas de ellas podrían insertarse en el mundo laboral, pues hoy en día, el acceso a las salas cunas es considerado una necesidad para las mujeres que trabajan.

Como se sabe, las necesidades de la sociedades actuales obligan tanto al hombre como a la mujer a crecer en lo personal como en lo profesional, participando en actividades que demandan y requieren

una cantidad de tiempo extra, lo que acarrea menor tiempo de entrega para el cuidado y educación de los hijos/as, siendo muchos los padres y/o madres quienes deben salir a trabajar, por lo que se hace indispensable el servicio que ofrecen las salas cunas.

En relación con las medidas señaladas anteriormente, resultan ineficaces, pues en primer lugar, el proyecto de ley de sala cuna universal resulta ser un proyecto que avanza en la regulación de esta materia, pero no puede ser un mecanismo exigible puesto que actualmente se encuentra en discusión en la cámara de senado.

Así mismo, el proyecto sala cuna universal no logra ser eficaz para las mujeres madres trabajadoras pues más que garantizar el acceso a oportunidades de aprendizaje busca sustituir el cuidado parental y una muestra de ello es la interrupción de este beneficio al momento en que el cuidador deja de trabajar, sin importar el trayecto de aprendizaje que tenga en ese momento el niño o niña.

En segundo lugar, el subsidio protege que es un bono de un monto de \$200.000 para cubrir los gastos de sala cuna, sólo se entrega en un período de 3 meses, por ende es limitado (no se puede volver a postular), sin mencionar la serie de requisitos que hay que cumplir para poder solicitarlo.

En tercer lugar, el bono compensatorio de sala cuna, no establece un monto respecto del bono y solo se limita a que debe ser equivalente y proporcional a los gastos de sala cuna, esto tiene por efecto que en la práctica se produzca una negociación entre el empleador y trabajadora, en la cual esta última se encuentra en una situación de subordinación y dependencia, por ende estará dispuesta a aceptar un monto inferior a lo requerido para el pago de la sala cuna.

Es menester mencionar, que esta regulación tiene un vacío importante, ya que sumado a las críticas que repercuten en las mujeres en general, se agudiza esta problemática respecto a las trabajadoras de casa particular, puesto que ninguna de las medidas mencionadas anteriormente se aplican a este grupo de mujeres trabajadoras y por lo tanto, excluirlas representa una evidente discriminación.

CAPÍTULO III

TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR.

i. Concepto de trabajadoras de casa particular

Previo al análisis, para poder establecer una relación explicativa entre sala cuna y trabajo doméstico asalariado, es necesario contar con una correcta información estadística sobre este empleo, así como también delimitar que se entiende por TCP.

Primero señalar que legalmente son definidas por la dirección del trabajo como:

“Personas naturales que dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajo de aseo y asistencia propios e inherentes al hogar. También lo son quienes realizan estas labores en instituciones de beneficencia con finalidades de protección o asistencia propio de un hogar y los choferes de casa particular” (Trabajador(a) de Casa Particular, 2022).

No obstante, se debe aseverar desde ya que nos remitiremos a las trabajadoras de casa particular, excluyendo a las demás denominaciones de trabajo particular que se mencionan en el párrafo anterior.

Este gremio tan disperso en cuanto a sus lugares de trabajo y con una actividad tan transitoria ante la vida laboral, ha contado con organizaciones propias en Chile desde hace mucho tiempo.

Hoy en día, hay dos organizaciones principales, una de ellas es la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular en adelante ANECAP fundada en el año 1964, la cual es dirigida por las mismas TCP y en segundo lugar, el Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), que tiene por tarea conquistar y defender los derechos laborales de las trabajadoras a la vez que se ocupa de la capacitación sindical de sus afiliadas y dirigentes.

La ANECAP, junto a la acción de otras asociaciones que durante 1980 se agruparon en la Comisión Nacional de Sindicatos de Casa Particular, logró decisivas reivindicaciones. Una de éstas fue el cambio en la denominación de su actividad laboral, que de empleadas domésticas pasaron a ser reconocidas como trabajadoras de casas particulares, lo que les permitió reconocerse a sí mismas como sujetos portadores de los mismos derechos que otros trabajadores y, por lo tanto, como agentes de cambio de sus propias problemáticas.

La labor de las trabajadoras de casa particular, conocidas también anteriormente como empleadas domésticas y popularmente como “nanas”, ha adquirido relevancia porque actualmente este tipo de servicio se ha convertido en una necesidad en familias modernas, que se ha incorporado en el presupuesto familiar.

Es menester vislumbrar que la labor de la empleada del hogar es muy diferente de la que trabaja en un comercio, una oficina o una fábrica. En primer lugar, en relación al horario laboral, este resulta ser muy variado, pues se flexibiliza frente a las necesidades de los empleadores, en efecto algunas familias necesitan de ellas por las noches o los fines de semana e incluso algunas están las 24 horas con sus empleadores, denominadas trabajadoras “puertas adentro”, donde reciben alimento y estadía²⁶.

1.1 Estadística sobre el empleo

Actualmente, contratar una trabajadora de casa particular en Chile, es más habitual e incluso necesario para muchas familias, ya sea para el cuidado de hijos, adultos mayores o para servicios de aseo.

En 1980, un 96.2% del personal de servicio eran mujeres y había 248.000 trabajadoras de casa particular que representan el 23.3% de la fuerza de trabajo femenina²⁷.

En la última encuesta del INE 2017, se puede observar en la tabla que el personal de servicio doméstico puertas afuera arrojó una cifra de 195.339 mujeres y del personal de servicio doméstico puertas adentro de un total de 30.107 personas, el 29.895²⁸ son mujeres.

²⁶ En cualquier caso, la habitación y la alimentación no pueden ser consideradas como parte de la remuneración del trabajador o trabajadora de casa particular; así pues, lo señala el artículo 151 del Código del Trabajo que dispone lo siguiente: *"La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador"*.

²⁷ Las fuentes de datos estadísticos utilizadas son: Censo Nacional de Población 1960 y 1970, Encuesta Nacional de Empleo 1980 y tabulaciones especiales de la Encuesta.

²⁸ Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Ocupados, Categoría laboral, Año trimestre móvil (Serie de tiempo desde EFM 2010) > Abr - Jun 2022 (2017) Cifras ENE [<http://bancodatosene.ine.cl>].

Tabla 1: Número de personas que trabajan en servicios domésticos en Chile, año 2017²⁹.

	Total	Hombre	Mujer
Personal de servicio doméstico puertas afuera	205.465	10.126	195.339
Personal de servicio doméstico puertas adentro	30.107	213	29.895

Tabla 2: Número de personas que trabajan en servicios domésticos en Chile, año 2019³⁰.

	Total	Hombre	Mujer
Personal de servicio doméstico puertas afuera	249.074	8.022	241.053
Personal de servicio doméstico puertas adentro	45.040	840	44.200

Es posible constatar que entre el año 2017 (tabla n°1) y el año 2019 (tabla n°2) ha existido un aumento en la ocupación de servicio doméstico en Chile, en especial en el sexo femenino puertas afuera, el que aumentó en una cifra de 45.714 mujeres que ha ingresado en esta actividad en un lapso de dos años. De igual manera, ha aumentado el personal femenino trabajadoras puertas adentro, sumando a esta ocupación 14,305 mujeres.

El 1 de enero del año 2015, por la publicación de la ley 20.786³¹ y el dictamen N°4268/068, es obligatorio que el empleador redacte contratos a las TCP y estos sean registrados ante la Dirección del Trabajo. En la página de la DT se encuentran formatos de contrato para los casos de "puertas afuera" y "puertas adentro" denominado el "Registro Contrato Trabajador(a) de Casa Particular".

Según lo dispuesto por la Dirección del trabajo "la jornada de las trabajadoras de "puertas afuera" será de 45 horas semanales, distribuibles hasta en 6 días. Adicionalmente, las partes

²⁹ **Nota.** Esta tabla muestra la cantidad de mujeres que trabajan puertas adentro y puertas afueras realizando servicios domésticos

³⁰ Según Encuesta Nacional de Empleo (INE-CHILE, octubre y diciembre 2019).

³¹ Antes de la promulgación de la Ley N° 20.786, durante el año 2013 y hasta septiembre de 2014 la DT recibió 1.794 denuncias que involucraron a 2.776 materias en relación al contrato. En respuesta, se cursaron 304 multas por un monto de \$126.545.984.

voluntariamente podrán acordar hasta 15 horas semanales extras, que deberán ser remuneradas con un recargo del 50%.” (DT, 2015)

Las trabajadoras de “puertas adentro” no están sujetas a horario, pero deberán tener un descanso de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 horas ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo de alimentación.

A partir de marzo del año 2015, desde cuando dicho trámite se hizo obligatorio según lo dispone la Ley N°20.786. En efecto, el último reporte de la DT consigna un total de 101.157 contratos inscritos a través del sitio web institucional y en las inspecciones a lo largo de todo el país.

Asimismo, otros 1.713 contratos fueron aceptados en calidad de provisorios, a la espera de que los empleadores corrijan errores menores. Del total de contratos plenamente válidos, 74.580 corresponden a la modalidad de puertas afuera, lo que equivale al 73,7%. Otros 26.577 son puertas adentro, lo que representa el 26,3%.

A pesar de lo anterior, en relación a si tienen contrato los resultados del ENE el año 2017 arrojan lo siguiente datos:

Tabla 3: Muestra el número de personas con conocimiento que tienen contrato de trabajo y las que no.

Tiene contrato	Total	Sí	No	No sabe
Personal de servicio doméstico puertas afuera	205.465	92.355	112.005	742
Personal de servicio doméstico puertas adentro	30.107	24.015	6.092	n/a

Es posible concluir, que a pesar de la promulgación de las normativas anteriormente señaladas³², la última estadística concluye que un número importante de trabajadoras de casa particular trabajan bajo informalidad.

³² Ley N° 20.786 y Dictamen N° 4268/068 de la Dirección del Trabajo.

Es relevante también señalar la encuesta INE (2017) respecto a la distribución porcentual de cada rama de actividad según sexo, donde las mujeres ocupan un 85,7% en la actividad de hogares privados en relación al servicio doméstico.

1.2 Antecedente histórico del servicio

El servicio doméstico en Chile ha estado presente desde la colonia, ejercido principalmente por mujeres populares e indígenas. A pesar de su presencia, no fue hasta la década de los sesenta, cuando comenzaron a organizarse para sopesar el abuso indiscriminado y para obtener derechos laborales.

Ellas sintieron la necesidad de conformar un colectivo tendiente a promover mejores condiciones de trabajo, mejorar los sueldos, los contratos, definir la jornada laboral y obtener seguridad social, todos asuntos que permitirían una mayor valoración social de su actividad y su reconocimiento legal.

Es preciso resaltar, que antes de la creación del Código de trabajo de 1931, existía normativa que se referían al trabajo doméstico, pero en general eran leyes que en virtud de su indeterminación e impresión de labores que debían realizar, causaban una serie de abusos que situaban a las TCP en un escenario de soledad y desprotección.

Con el surgimiento del Código laboral, se otorga una definición en el artículo 61: *“son empleados de casa particulares las personas que se dediquen en forma continua y para un solo patrón, a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como: choferes, llaneros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc.*

En el año 1987, con la promulgación del nuevo Código del Trabajo, a la trabajadora de casa particular le son aplicables las normas especiales de los artículos 146 a 152 contenidas en el capítulo V, denominado “del contrato de trabajadores de casa particular” del título III, llamado “de los contratos especiales” del libro I, denominado “del contrato individual del trabajo y de la capacitación laboral”.

La definición contenida en este código se define en el artículo 146: *“son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”.*

Este tipo de empleo ha venido transformándose desde su forma tradicional de trabajadoras puertas adentro -que viven en la casa de sus empleadores³³- a una prestación de servicios puertas afuera, que incluso se realiza por días o por horas para distintos empleadores.

Esta transformación ha sido beneficiosa en algunos sentidos para las trabajadoras. Al realizar su trabajo puertas afuera, pueden desarrollar una vida independiente de su lugar de trabajo y contar con su propio núcleo familiar. Desde el punto de vista de las trabajadoras de casa particular, trabajar puertas adentro o puertas afuera, está altamente condicionado por su situación de vida personal. Si es joven y migrante, buscará trabajo puertas adentro; si es mayor y tiene hogar y familia propia, preferirá el trabajo puertas afuera. Entre estas dos situaciones hay muchas combinaciones influyendo en ellas la situación nacional e internacional.

Los principales avances alcanzados por la organización gremial de las trabajadoras de casa particular se puede observar con mayor detalle en el Anexo N^o2.

ii. Condición laboral de las mujeres trabajadoras en casa particular

El Código del Trabajo, define en el artículo 146 que: *“son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”*

Esta definición continúa siendo bastante amplia, lo que en consecuencia trae problemas para determinar la totalidad de labores que pueden ser consideradas como propias de este trabajo y sin lugar a dudas por su imprecisión al no definir las labores o no describirlas, dará lugar a abusos.

Con la ley 20.786 que se analizó anteriormente, es posible constatar una evolución legal en Chile del contrato de trabajadoras de casa particular, permitió exigir contratos detallando sus labores, mejorando y aminorando la desigualdad con que fueron tratadas en un comienzo.

Como muchos otros trabajos, asegura Rosalía Todaro Thelma Galvez (1984) que el de trabajadora de casa particular no se elige ni responde a una vocación, se hace sencillamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso.

³³ Entiéndase por empleador para estos efectos personas naturales o un núcleo familiar.

Para estas mujeres trabajadoras, el servicio doméstico supone una oportunidad, lo que a diferencia de otros rubros no solo significa el pago de una remuneración sino que viene aparejada la posibilidad de conseguir vivienda, alimentación, y un hogar que las reciba, significando muchas veces la renuncia a su hogar y familia para buscar mejores expectativas de vida.

Al mismo tiempo, no es sólo un trabajo por el cual han pasado tantas mujeres alguna vez en su vida laboral, es igualmente el oficio ejercido por el mayor número de mujeres económicamente activas. (Todaro, 1984, pag 17).

Las trabajadoras de casa particular, al igual que otros trabajadores con sus empleadores existe una relación de subordinación y dependencia, sin embargo a diferencia con otros rubros, las TCP cargan con la concepción social de que el trabajo del hogar es apenas considerado “el trabajo de la mujer” el que aparentemente no requiere de ninguna habilidad ni entrenamiento particular y para el cual la mujer nació, además viven en familias que no son las suyas siendo testigos de una vida afectiva que la mayoría de las veces les es negada.

Es necesario resaltar, que a diferencia del resto de los trabajadores, este empleo se desarrolla al interior del hogar y por ello las relaciones de confianza y empatía del empleador hacia el trabajador, y viceversa, tienen mayor importancia que la propia relación laboral.

Esta situación genera una desviación con el cumplimiento de las normas y del contrato pactado, ya que a partir de esa cercanía el empleador pretende que la trabajadora comprenda circunstancias, como que se le reduzca el salario por problemas económicos de la familia, o que se le alargue el horario sin que ello represente pago de horas extras o, incluso, que realice labores que no fueron pactadas al inicio de la relación laboral.

A esto se suma, que las trabajadoras de casa particular difícilmente sienten derecho a reclamar y no siempre creen que el reclamo podría resultar en su beneficio; por el contrario prevalece el miedo a perder el empleo que en el caso de las trabajadoras puertas adentro implica también perder la vivienda y alimentación.

Además del temor de perder el empleo, la mayoría ha generado un vínculo de afectividad con sus empleadores o miembros de la familia, por ende se ha generado una dependencia emocional.

Se suma a lo anterior, que generalmente pertenecen a los sectores más vulnerables económicamente de la población o con situación de migrantes, indígenas o con una educación formal baja, factores que influyen en la permanencia en el trabajo considerando aún más, que este resulta un bien jurídico de vital importancia para cada individuo y para la sociedad, empujando su necesaria protección (Farías, 2005).

ii. **Mujeres trabajadoras de casa particular como sujeto de vulneración de derechos laborales**

Las trabajadoras de casa particular cuentan con una serie de derechos reconocidos legalmente, sin embargo éstos son infringidos frecuentemente por los empleadores y estas trabajadoras tienen más dificultades para exigir su cumplimiento por la relación laboral-afectiva que se genera.

Lo anterior, se debe a varias razones relacionadas fundamentalmente con el tipo de labores que desempeñan y el carácter de la relación laboral.

Además agregar, de que es más fácil no cumplir las leyes debido a que los organismos fiscalizadores de las normas laborales no pueden acceder al interior del hogar sin una autorización del empleador³⁴. Por ello, la fiscalización se debe realizar en la Inspección del Trabajo respectiva y a solicitud de alguna de las partes.

Las TCP se encuentra en una visible desventaja en su empleo: en primer lugar, ella trabaja sola, sin posibilidades a diferencia de los trabajadores, de definir criterios y juntar fuerzas para modificar su situación laboral. Esta forma de trabajo aislada no le permite tener referentes de comparación con el resto de las trabajadoras en su misma situación.

³⁴ El inciso 3° del artículo 83 de la Constitución y, concordantemente, el artículo 9 Código Procesal Penal, prescriben que toda actuación del procedimiento que privare, restringiere o perturbare el ejercicio de los derechos que la Constitución asegura, como el respeto y protección a la vida privada garantizado en el N° 4 del artículo 19, requerirá de autorización judicial previa, si no se cuenta con esta autorización judicial o autorización del dueño de la morada, se trasgrede la garantía de la inviolabilidad del hogar.

En resumen, el perfil de mujeres trabajadoras de casa particular en general radica en mujeres que trabajan solas o con un número reducido de compañeras, lo que no les permite organización con fin de exigir a diferencia de otros empleos demandas colectivas.

En segundo lugar, existe una vulneración a los principios básicos que según William Thayer (1988) rigen al derecho laboral, entre ellos el principio protector que consiste en la tendencia de dar especial protección al trabajador por ser la parte más débil de la relación de trabajo, encontrando su expresión más significativa en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Existe una real desprotección de la trabajadora de casa particular dentro del hogar, ya que la legislación vigente no logra dar resguardo a este sector de mujeres vulnerando este principio básico que rige al derecho laboral vigente, esto “en la medida que la sala cuna no es obligatorio para su empleador y por ende se encuentra sometido a su mera voluntad”. (Parra Vera, 2008, p.36)

Además, se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos³⁵ que sostiene la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio del trabajador.

Sería ineficaz el principio protector, si la parte más débil pudiera renunciar a sus derechos porque en la práctica todo empleador obligaría a sus trabajadores a aplicar una cláusula del contrato en donde renunciara a sus prerrogativas.

En este sentido, es posible vislumbrar una afectación a este principio ya que existe por parte de las mujeres una renuncia a su derecho como madres y trabajadoras a la sala cuna, que conlleva además una afectación a niñas y niños menores de dos años en su educación temprana, como se verá en el capítulo IV.

En este sentido, resulta relevante tener en consideración este principio que rige al derecho laboral pues la mujer en estas condiciones se encuentra sometida al temor de la pérdida de su trabajo al ser la remuneración un bien esencial, pues como fue comentado al inicio de este acápite en términos

³⁵ Artículo 5 inciso 2 del Código del trabajo “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

generales, el trabajo de casa particular no se elige ni responde a una vocación sino que se ejerce como consecuencia de una necesidad económica y de subsistencia.

Se debe tener en consideración, que la relación entre empleador y empleada es de subordinación y dependencia como se menciona anteriormente, donde la trabajadora se encuentra en una inevitable inferioridad jurídica y económica frente al empleador, lo que se traduce en una actitud pasiva por parte de la trabajadora a exigir sus derechos y por tanto renuncia a sus derechos laborales.

En resumen, esas son las razones que explican por qué a la sociedad y a las mismas trabajadoras les es tan difícil reconocer sus derechos, los que debieran ser iguales al resto de los/as trabajadores/as.

iii. La sala cuna para este grupo doblemente discriminado.

Generalmente este público radica en el sector más popular de la sociedad, con iniciación en edad temprana al servicio doméstico, en su mayoría personas de sexo femenino y madres sin red de apoyo para el cuidado de sus hijos. En ese sentido las trabajadoras de casa particular resultan ser discriminadas, pues cargan con la responsabilidad emocional y económica de cubrir el derecho a sala cuna lo que hace aún más preocupante un cambio en la situación legal de las trabajadoras de casa particular.

En por lo anterior, que la sala cuna resulta ser una herramienta fundamental para superar estas discriminaciones, en primer lugar porque vendría a resolver el problema que se ocasiona en la educación de niños y niñas a su cuidado, los que al ser ingresados en una institución educacional reciben las herramientas necesarias estudiadas por el ministerio de educación y llevadas a cabo por los programas de jardines JUNJI.

En segundo lugar, porque viene a ser un soporte necesario a la relación laboral en el sentido de que la mujer trabajadora ejerce mejor sus funciones y con ello aporta al empleador de manera eficaz y al mismo tiempo otorga tranquilidad emocional y económica a la trabajadora, pues la carga de contar con una sala cuna resulta responsabilidad del empleador y/o el Estado.

Por ello, se propone aplicar las siguientes políticas públicas con el fin de que la sala cuna resulte ser una medida de protección efectiva para las mujeres trabajadoras.

1. Aumentar la edad de 2 a 3 años como requisito para sala cuna.
2. Eliminar el requisito establecido del art 203 del Código de trabajo que establece un número mínimo de 20 mujeres para otorgar beneficio sala cuna.
3. Que se establezca como derecho universal y deje ser un beneficio. En ese sentido la sala cuna resulta parte de las obligaciones que deben cumplirse en la relación laboral, que se establezca con una mujer que tiene a su cargo niños o niñas menores de 3 años.
4. Implementar más establecimientos JUNJI con el fin de eliminar la excusa de insuficiencia para no otorgar sala cuna.
5. Que una vez inscrito el niño o niña en jardines JUNJI no sea removido si su madre o cuidadora es despedida, dando con esto estabilidad educacional y que no esté sujeto al arbitrio del empleador una vez terminada la relación laboral.
6. Que exista una fiscalización anual a los empleadores con previo aviso, para verificar el cumplimiento de esta obligación. En tanto la trabajadora se encuentra en situación de subordinación resulta poco probable que denuncie a la inspección del trabajo tal irregularidad, alteración que afecta directamente el derecho a educación de los niños y niñas.

Y en particular, a las mujeres dedicadas al trabajo doméstico se propone:

1. Asegurar un cupo a los hijos o hijas de trabajadoras de casa particular en establecimientos JUNJI.
2. Incluirlas en el bono compensatorio y que el aporte sea entre el Estado y el empleador.
3. Que existan programas subvencionados financiados en parte del empleador y el Estado, que permita la creación de espacios (juntas de vecinos, casa, o cualquier establecimiento apto para el cuidado) dedicados al cuidado de niñas o niños de mujeres trabajadoras.

Capítulo IV

RELEVANCIA DE LA SALA CUNA PARA LAS MUJERES Y EL IMPACTO EN LA EDUCACIÓN TEMPRANA EN EL NIÑO O NIÑA

I. Desigualdad de acceso a la educación de los niños y niñas, hijos de mujeres trabajadoras.

El desarrollo social sumado al modelo de libre mercado tiene por efecto la incorporación de un número importante de mujeres al mercado laboral. (Saavedra, 2014)

En el trimestre octubre-diciembre de 2020, un 33,9% de las mujeres declararon como razón principal para no participar en el mercado laboral, razones familiares permanentes, es decir, tener que realizar trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en sus hogares. En cambio, para los hombres la principal razón es estar estudiando, con un 38,4%. Además, cabe mencionar que sólo 1,7% de los hombres que no buscan trabajo, lo hacen por razones familiares permanentes. (Godoy, 2022)

Las mujeres no están participando del mercado laboral por tener que realizar cuidados y quehaceres domésticos. Esta situación se acentuó en pandemia, debido al cierre de escuelas, jardines infantiles y salas cunas, que operan como lugar de cuidados para niños y niñas.

Avanzada en educación (CIAE) de la universidad de Chile en una encuesta realizada en el año 2022 arroja que quien ayudo con las tareas escolares en pandemia fueron las madres, haciéndolo siempre (53%) o la mayoría de las veces (24%) en comparación al padre que marca un 10% y un 16% , respectivamente. Es posible constatar además que el mayor porcentaje se alcanza en la etapa pre escolar a diferencia de edad básica y media en la que disminuyen un poco.³⁶

A partir de lo anterior, es posible determinar la importancia de la sala cuna en la medida que son los centros de educación los encargados de velar por el cuidado de los niños y niñas hijos de madres trabajadoras.

³⁶ Véase anexo N°2

Así mismo, en la medida que no exista este derecho se vulnera el derecho a la educación de los menores entre 0 y 2 años, subordina el derecho a la educación desde el nacimiento relegando la dimensión educativa que es indispensable de la vida de los niños en esta etapa.

La primera infancia ha tomado creciente relevancia a nivel nacional e internacional. Numerosas investigaciones en psicología, educación, neurociencias y economía han resaltado los beneficios de una estimulación temprana adecuada en el desarrollo y aprendizaje de los niños, su futuro éxito escolar y su posterior desempeño en la adolescencia y adultez. (Seguel, 2022)

La educación representa el principal eje del desarrollo humano. Cuando esta inicia en las edades tempranas, mayores son las posibilidades de lograr un desarrollo más equitativo y pleno de los infantes y de sus cualidades futuras. Las neurociencias resaltan que en los primeros años de vida del ser humano ocurre el mayor desarrollo del cerebro; son en estos años en que se adquieren las habilidades para pensar, aprender y razonar. Está científicamente comprobado que el mayor impacto sobre la salud, el aprendizaje y el comportamiento futuro de una persona reposa en los primeros años de vida. (Rodríguez, 2010)

Al respecto Fraser Mustard (2006) investigador canadiense sostiene que: “El cerebro está compuesto por millones de neuronas que tienen la misma codificación genética, pero a medida que el cerebro se desarrolla a través de la experiencia, las neuronas adquieren funciones diferentes.” “Los primeros años de vida, son el ciclo de mayor plasticidad cerebral, donde las experiencias tempranas, influyen sobre el desarrollo del cerebro, la salud, el comportamiento y el alfabetismo, por lo cual podemos afirmar que la educación infantil temprana redimensiona el desarrollo infantil”³⁷.

³⁷ Mustard, James Fraser, “El comportamiento, la alfabetización y el desarrollo del niño a edades tempranas”. Conferencia Magistral, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, 2006 <https://xdoc.mx/documents/la-atencion-y-educacion-de-la-primera-infancia-con-5e6556640e784>

II. Responsabilidad Estatal

En ese sentido, no se trata de elegir entre madres trabajadoras o niños bien cuidados, pues debe existir un soporte institucional que garantice el derecho a la educación de calidad desde el nacimiento aún más cuando su cuidador es un trabajador, el que debe tener condiciones mínimas como lo es la educación de sus hijos o hijas.

Hay que ponderar que el desarrollo infantil determina el desarrollo cerebral y las consecuencias futuras para las sociedades. En este sentido tal vez uno de los mayores aportes a esta área ha sido efectuado por James J. Heckman³⁸ (2006) que entrega mayores evidencias sobre la importancia de la estimulación temprana tanto en habilidades cognitivas, como aquellas no cognitivas.

Por una parte, la estimulación temprana, entrega un mayor valor a las habilidades desarrolladas y además tiene una mayor tasa de retorno al capital humano invertido, de manera comparativa con la educación primaria, secundaria y terciaria.

Por otro lado, el estímulo cognitivo, social y emocional a una edad temprana hace que lo que se aprenderá en el futuro sea de mejor calidad y con mayor rapidez. (F. Mustard, 2005)

Luego, centrándose en la importancia del desarrollo de las habilidades cognitivas y no cognitivas, los principales efectos predichos por el autor son: la reducción de la deserción escolar, un incremento en la tasa de graduados universitarios, la reducción del analfabetismo, incremento de la escolaridad, disminución de las tasas de crímenes y violencia y reducción del analfabetismo funcional, entre otros efectos descritos en sus investigaciones. (Riquelme, 2013, p.17)

Así también, lo establece el compromiso Hemisférico por la Educación de la Primera Infancia (2007). Aprobado por los ministros de educación de los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) en noviembre del 2007³⁹.

³⁸ Obtuvo el premio Nobel de Economía de la Universidad de Chicago en el año 2000, en el paper "Skill information and the economics of Investing in Disadvantaged Children"

³⁹ Los distintos organismos internacionales, tales como: Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Organización de las Naciones Unidas para las Ciencias y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Estados Americanos (OEA), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Unión Europea a través de European Commission

Reconoce la importancia de la educación de primera infancia para el desarrollo de las personas y para la reducción de la pobreza, la inequidad y la exclusión social, estableciendo así, una serie de objetivos para articular el trabajo conjunto de los gobiernos y sociedad civil.

En Chile para garantizar el derecho a la educación, atendiendo a las convenciones y tratados internacionales que Chile ha suscrito, es necesario que la Constitución:

- i) Asegure el acceso (accesibilidad y disponibilidad) a una educación de calidad (aceptabilidad) y pertinente (adaptabilidad) durante toda la trayectoria escolar.
- ii) Explícite la necesidad de poner en el centro de los abordajes pedagógicos y curriculares al estudiante, su interés superior y su desarrollo integral.

Sin embargo, actualmente la responsabilidad de la educación, desde la perspectiva de la Constitución chilena, recae en primer lugar sobre los padres, no sobre el Estado⁴⁰.

Que la responsabilidad de la educación recaiga en los padres resulta perjudicial para la educación de los niños, en la medida que debería ser el Estado quien garantice este ámbito tan relevante y esto porque resulta contradictorio establecer un derecho que luego no puede ser cubierto, en el sentido de que la responsabilidad recaída sobre los padres, sobre un particular, no garantiza la efectividad de que este derecho se lleve a cabo por un particular, este puede verse afectado por muchos factores, ya sea

of Education and Training, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial y diversos centros de investigación de Universidades y Organizaciones no Gubernamentales han posicionado la atención de la primera infancia como un pilar central dentro de las políticas públicas para alcanzar el desarrollo y la superación de la pobreza. (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio).

⁴⁰Considerar los cuatro aspectos que debería resguardar el Estado de Chile en materia educativa, la Constitución resguarda parcialmente la accesibilidad y disponibilidad. En el artículo 19, numeral 10, se establece que kínder (Nivel de Transición 2), la educación básica y media son obligatorias, y que el Estado financiará una oferta de establecimientos gratuitos.

Por tanto, la Constitución no garantiza prestar una oferta pública (estatal) ni asegura la calidad de la oferta educativa pública o privada (aceptabilidad). Tampoco se garantiza que los estudiantes no serán discriminados por sus características personales o sus condiciones familiares (accesibilidad), ni que la oferta curricular será pertinente a su cultura o centrada en los niños y su interés superior (adaptabilidad). Si bien la calidad educativa se aborda en la Ley No. 20.529 del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización; y en la Ley No. 20.903 del Sistema de Desarrollo Profesional Docente; y la inclusión se considera en la Ley No. 20.845 de Inclusión Escolar; calidad, inclusión y educación pública no son abordados en la Constitución actual.

emocionales, económicos, laborales, etc. Circunstancias que pueden resultar decisivas en la vida de un particular y por tanto, repercutir en sus hijos y en la calidad educativa que brinden.

En ese sentido resulta determinante que se encargue de este ámbito el Estado de Chile, organismo que cuenta con todo el aparato administrativo y económico, resulta ser el idóneo para ocuparse de este aspecto, aún más en las primeras etapas del desarrollo de una persona, rompiendo el vínculo entre lo que cada uno puede pagar y lo que cada uno puede recibir. Por lo tanto, se evita la posibilidad de que algún ciudadano no tenga acceso a estudiar debido a la imposibilidad de pagar.

En segundo lugar, la Constitución Política de la República establece que “la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida” (artículo 19 numeral 10); sin embargo, la amplitud de esta definición no resguarda las metas específicas que debe perseguir el sistema educativo, que se mencionan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño o los recientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aun cuando Chile realiza un seguimiento periódico de su nivel de cumplimiento (Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, 2017).

El Estado, en tanto representante de la sociedad, habiendo suscrito el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las naciones unidas, y habiendo consagrado en su constitución el derecho a la educación, se convierte por ello en garante de este derecho. Sin embargo, en los hechos, este se encuentra gravemente vulnerado, como es posible constatar en el caso de la sala cuna, delegando en los padres la responsabilidad de cuidado y educación, cuestión no resuelta por el Estado y en los casos de mujeres trabajadoras de casa particular ni siquiera resulta obligatorio, delegando este deber estatal en los padres quienes delegan esta responsabilidad en su mayoría en mujeres (vecinas, tías, abuelas, etc.) que no tienen la formación educativa parvularia para el cuidado efectivo de este grupo de niños y niñas vulneradas en su educación.

CONCLUSIONES

- 1) Las salas cunas es considerada una necesidad para las mujeres que trabajan, los derechos de sala cuna deben ser irrenunciables.
- 2) La relación entre empleador y empleada es de subordinación y dependencia, la condición de la trabajadora se encuentra en una inevitable inferioridad jurídica y económica frente al empleador, lo que se traduce en una actitud pasiva por parte de la trabajadora a exigir sus derechos y por tanto renuncia a sus derechos laborales.
- 3) Resulta relevante modificar la situación actual de mujeres trabajadoras de casa particular debido al aumento de personas dedicadas a este oficio. Así en el año 1980 habían 248.000 mujeres trabajadoras de casa particular, número que en la encuesta del INE 2017 disminuye a una cifra de 225.234 trabajadoras pero dos años después, 2019 aumenta considerablemente, alcanzando el mayor número correspondiente a la cifra de 285.253 mujeres.
- 4) Las mujeres trabajadoras de casa particular, no tienen la garantía de educación para sus hijos por lo que aun existiendo la red pública de jardines infantiles regulada por ley, esta no logra ser efectiva para este grupo de la sociedad en la medida que los cupos son limitados y se aplican en su mayoría a las trabajadoras de empresas, sumado a que no existe obligatoriedad por parte de su empleador a otorgarles tal derecho.
- 5) La sala cuna resulta fundamental, es la institución que otorga las herramientas necesarias en la educación del niño o niña pre escolar, permitiendo el desarrollo cognitivo acorde a su etapa de desarrollo. Las condiciones adversas en los primeros años de vida se han relacionado con efectos negativos sobre el desarrollo cerebral, bajos rendimientos académicos y problemas conductuales a corto y largo plazo.
- 6) La sala cuna resulta una medida de protección eficaz en tanto minimiza la carga emocional y económica de la mujer trabajadora, ya que al delegar en una institución educacional la labor de cuidado de los niños y niñas a su cargo no se problematiza ni hace suya la carga de cuidados en los

tiempos de trabajo, logrando así satisfacción y pudiendo ejercer sus obligaciones laborales con mayor potencial, otorgando al empleador mejores resultados. Además, resulta efectiva en tanto el deber a otorgar tal derecho corresponde a su empleador o al Estado, reduciendo así la carga económica.

- 7) La estimulación de las primeras etapas de vida resulta importante para el desarrollo de las personas, para la reducción de la pobreza, la inequidad y la exclusión social. En tanto esta responsabilidad recae sobre personas particulares y no sobre el Estado y al no existir regulación de la sala cuna para mujeres trabajadoras de casa particular, se tiene por efecto un círculo en el que madres de situación económica vulnerable delegan en otras mujeres sin capacitación educativa el cuidado de niños y niñas que no reciben las herramientas necesarias en estas etapas propiciando personas con menos habilidades para el desarrollo de sus vidas. “A mayor número de niñas y niños educados, mayor avance social y salida del círculo de la pobreza.” (González, 2014)

ANEXOS

ANEXO 1 Razones de no asistencia a educación parvulario de niños y niñas

Razones	0 a 3 años
No es necesario porque lo(a) cuidan en la casa	73,7%
No me parece necesario que asista a esta edad	13,0%
Desconfío del cuidado que recibiría	1,6%
Se enfermaría mucho	2,0 %
Dada su discapacidad, prefiero que no asista	0,8%
Razones económica	1,1%
Razones de acceso a establecimiento	5,0%
Otro	1,0%
No sabe/no responde	1,8%

Porcentaje de no asistencia 64,3%

Fuente: Elaboración Propia en base a encuesta CASEN 2017 del Ministerio De Desarrollo Social

ANEXO 2 Resumen de cronología servicio doméstico y organización gremial⁴¹

1855	Se dicta el Código civil, cuyos artículos 1987 a 1995 se refieren a las relaciones laborales entre el "amo" y el "criado doméstico".
1867	Se redacta un proyecto de reglamentación del servicio doméstico en la Municipalidad de Santiago
1907	Se dicta la ley 1990 sobre descanso de un día a la semana en la industria
1917	Se dicta la ley 3321 sobre descanso dominical, la que excluye el servicio doméstico de este derecho
1921	Se funda el "Consejo Federal número 19 de empleados de casas particulares", al alero de la Federación Obrera de Chile
1924	Se dicta una serie de leyes, relativas a la legislación social, que excluyen al servicio doméstico de sus beneficios (contrato de trabajo, indemnizaciones por accidente del trabajo).
1925	Se decreta la Constitución de 1925, que restablece a los integrantes del servicio doméstico como ciudadanos activos
1926	Se funda el Sindicato Autónomo de Empleados de Casas Particulares de ambos sexos.
1931	Se dicta el Código del Trabajo, en cuyo artículo 61, se reconoce que el servicio doméstico es un tipo de actividad dependiente basada en relaciones de servidumbre. Se dicta el Código del Trabajo, cuyo título VII incorpora al servicio doméstico, por primera vez, a una legislación laboral y reconociendo su actividad como asalariada
1939	Se funda el Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular, compuesto solamente por mujeres y Se crea el Sindicato Profesional de Empleadas de Casas Particulares.
1947	Se constituye el tercer Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular bajo el impulso de la agrupación femenina Acción Católica.
1964	Es creada la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), a partir de la transformación de La Federación de Empleadas de Casa Particular desarrollada por la JOC (Juventud Obrera Cristiana).
1973	Se conforma el Sindicato Único Nacional de Empleadas de Casa Particular.
1988	En la ciudad de Bogotá, Colombia, se funda la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), en la cual Chile participa desde su creación.
1990	Se dicta la Ley N° 19.010 que reconoce a las trabajadoras de casa particular una indemnización por despido sin importar motivo, equivalente al 4,11% de su remuneración mensual.
1998	Se dicta la Ley N° 19.591 que reconoce a las trabajadoras de casa particular como beneficiarias del fuero maternal.
1998	Se dicta la Ley N° 19.591 que reconoce a las trabajadoras de casa particular como beneficiarias del fuero maternal.
2000	Se realiza en Santiago el primer Congreso Nacional de Trabajadoras de Casa Coordinadora nacional por iniciativa de organizaciones de las trabajadoras de casa particular de todo Chile.
2008	Se dicta la Ley 20.279 de Reforma Previsional que iguala la remuneración mínima de las trabajadoras de casa particular con la del resto de los trabajadores.

⁴¹ (Servicio doméstico y organización gremial (1960-2009) - Memoria Chilena: Portal, 2022)

BIBLIOGRAFÍA

1. Godoy, G., 2022. ¿Cuál es la realidad actual de las mujeres en Chile en el ámbito laboral?.
1. Eduardo Caamaño Rojo, Mujer, trabajo y derecho Hacia relaciones laborales con equidad de Género y corresponsabilidad social, Legal Publishing, Santiago, Chile , 1a edición enero 2011, pág. 69.
2. Aravena, S., 2021. Gobierno anuncia extensión de subsidio Protege y nuevo proyecto de sala cuna.
3. Senado. Se Cumplen 51 años desde la promulgación de la ley que creó La JUNJI: Senado - República de Chile, Senado.
4. DT - Consultas. 2022. ¿Cuáles son las formas en que un trabajador puede cumplir con la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?
5. Misión. Junji.gob.cl. (2021, marzo 11).
6. Rosalía Todaro Thelma Galvez, Trabajo doméstico remunerado: Conceptos, hechos, datos. Impresión: Arancibia Hnos. y Cía, Ltda. Santiago de Chile, enero de 1984, Ediciones CEM.
7. Thayer Arteaga, William, Rodríguez Alvarado, Antonio. Código del trabajo y legislación social, Ediar-Conosur, Santiago, Chile, 1988.
8. Márquez Garmendia, Martha. (1993). Condición laboral de la mujer trabajadora, Montevideo, Aurelia.
9. Ministerio de Educación. 2020. “Informe de caracterización de la educación parvularia 2020”. Subsecretaría de Educación Parvularia, Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

10. INE (Instituto Nacional de Estadísticas). 2015. Encuesta nacional de uso de Tiempo, Laboratorio de innovación de Género para América Latina y el Caribe (LACGIL), Javier Bronfman y Paola Buitrago, Universidad Adolfo Ibáñez, febrero 2021.
11. DT - Dirección del Trabajo. 2022. Trabajador(a) de Casa Particular.
12. Rojas, E., Sánchez, R. y Zapata, I., 2014. “El impacto de la educación temprana en el mediano plazo” Documento de trabajo, Universidad Adolfo Ibáñez, pp.1-37.
13. Centro de Estudios de la Mujer (1998). Un trabajo como otros: las trabajadoras de casa particular Argumentos Para el Cambio.
14. Oporto, S. E., & Hidalgo, J. (2022). *Subsidio Protege: Últimos Días De Postulaciones, Revisa Las Fechas y Requisitos*.
15. Saavedra, E.(2014,Abril1).Disponible en <http://www.economiaypolitica.cl/index.php/eyp/article/view/7>
16. Encina, J., & Martínez, C. (2009, Noviembre). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile. Disponible en <https://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/d4e97f70-9941-49cd-86de-a21292742632.pdf>
17. Vaquiro Rodríguez, S., & Stjepovich Bertoni, J. (2010). Cuidado informal, un reto asumido por la mujer. *Ciencia y enfermería*, 16(2), 17-24.
18. Lamas, Marta; 2002. *Cuerpo: Diferencia sexual y género*.
19. Seguel, X. *et al.* (2012) *¿Qué efecto tiene asistir a sala cuna y jardín infantil desde los tres meses hasta los cuatro años de edad?: Estudio longitudinal en la junta nacional de jardines infantiles, Psykhe (Santiago)*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200008.

20. González, M.J. (2014) *Subsistema De Protección Integral A La Infancia, "Chile Crece Contigo"* Pp. 09–25. Disponible en: https://Repositorio.Uahurtado.Cl/Bitstream/Handle/11242/5126/V03n01_Pp_09_25-Maria_Jose_Gonzalez.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

REFERENCIAS LEGALES CONSULTADAS

- 1- Código del Trabajo.
- 2- Ley N° 17.301. que crea la JUNJI y su reglamento contenido en el Decreto N° 1.574 del ministerio de Educación
- 3- Ley N°3186 de 1917. Establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años.
- 4- Decreto Ley 442 de 1925. Por medio del cual da la protección a la Maternidad Obrera. 20 de marzo de 1925. Diario Oficial. Núm. 442.
- 5- Ley N° 19.824 de 2002. Modifica el artículo 203 del código del trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica.
- 6- Ley N° 20379. Crea el sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia "CHILE CRECE CONTIGO".
- 7- Ley N° 21.430. Sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia
- 8- Ley N° 21.269. Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley n° 19.728.
- 9- Ley N° 20.166. Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- 10- Ley N°20.786. Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

PROYECTOS DE LEY CONSULTADOS

1. BOLETIN N° 1879-13.
2. BOLETÍN N° 14782-13.

3. BOLETÍN N° 12.026-13.