



Caracterización de riesgos psicosociales en trabajadoras/es de casa particular

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

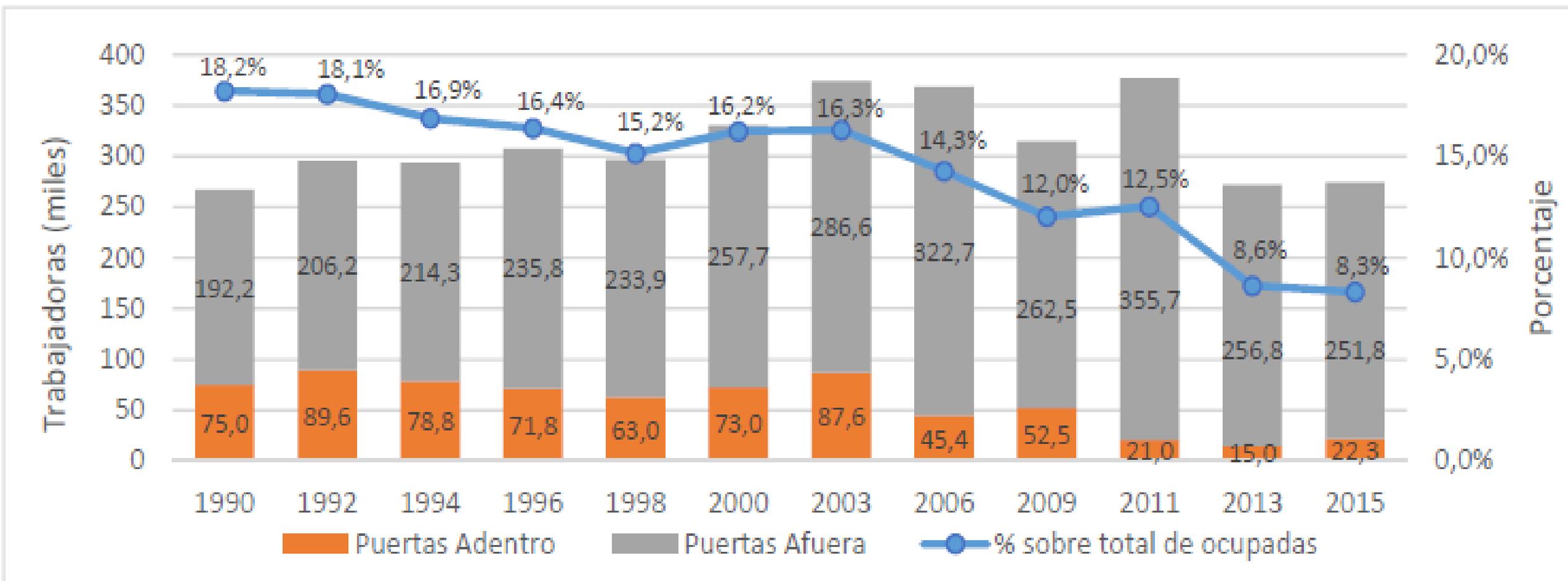
ANDRES BUSTAMANTE

ANGEL MARTIN

Resumen

- El estudio apunta a producir una caracterización detallada de los riesgos psicosociales que enfrentan las trabajadoras de casa particular (en adelante, “TCP”).
- Los datos, generados por medio de una encuesta representativa de las trabajadoras de casa particular afiliadas al ISL, además de entrevistas en profundidad y grupos focales, permiten dar cuenta de una serie de transformaciones que ocurren en las relaciones laborales de este sector, cuyo mercado del trabajo puede describirse como una combinación de relaciones tradicionales y modernas.
- Las trabajadoras muestran una prevalencia de riesgos psicosociales por debajo de la media nacional, siendo la dimensión de la doble presencia la de mayor exposición en este segmento de trabajadoras.
- Junto con ello, se observa con una gran heterogeneidad cuando el fenómeno se analiza por nacionalidad o por modalidad de trabajo (puertas adentro o puertas afuera).
- Se plantean recomendaciones 1) respecto de la situación específica de las trabajadoras, 2) respecto de la efectividad de la regulación en el sector, y 3) respecto de la prevención de riesgos asociados a la salud propios de esta ocupación

Gráfico 1. Mujeres ocupadas en servicio doméstico (1990-2015)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2000-2015.

Cambios en la estructura ocupacional

Objetivos del estudio

- El universo de trabajadoras en estudio se redujo a aquellas que se encuentran registradas en el Instituto de Seguridad Laboral con un contrato de trabajo, que representan aproximadamente al 40% del total de la fuerza laboral del sector en el país.
- Objetivo general: Cuantificar y describir los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras de casa particular, protegidas por el seguro contemplado en la Ley 16.744 y afiliadas al ISL, estableciendo recomendaciones específicas para el control y mitigación de estos riesgos.
- Objetivos específicos:
 1. Analizar las principales tendencias y cambios en el modo de organización del trabajo en el sector.
 2. Conocer la percepción de las trabajadoras y dirigentes del sector respecto de los riesgos psicosociales en el trabajo y los cambios que propicia la nueva normativa.
 3. Caracterizar riesgos psicosociales por tipo de jornada, migración y otras variables.

Metodología

La estrategia metodológica para el estudio es de carácter mixto, al combinar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación.

En relación a la metodología cuantitativa, se construyó una encuesta sobre la base de una muestra cuyo tamaño teórico considera el intento de entrevista en 1.450 viviendas en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío. La muestra teórica contempla un 75% de sobremuestreo, considerando rechazo y problemas de localización de la dirección a entrevistar.

Sobre esta base, el tamaño efectivo logrado es de 484 encuestas.

Resultados finales terreno encuesta nacional				
Comuna	Encuestas asignadas	Encuestas no logradas	Encuestas logradas	Tasa de logro (en %)
V región	221	130	91	41%
VIII región	94	62	32	34%
Región Metropolitana	1135	774	361	32%
Totales	1450	966	484	33%

Metodología

El cuestionario aplicado contempla preguntas de carácter sociodemográfico, de empleo, de condiciones de salud y sobre riesgos psicosociales. Estas últimas preguntas fueron recogidas del cuestionario estandarizado **SUSESO ISTAS-21**, en su versión breve de 20 preguntas.

En la aplicación del instrumento se produce una tensión entre comparabilidad y pertinencia del instrumento para categorías ocupacionales específicas:

MÓDULO D. RIESGOS PSICOSOCIALES					
	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
D7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
D14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					

Metodología

Por otra parte, la metodología cualitativa contempló la realización de **8 entrevistas semiestructuradas y 3 grupos focales a trabajadoras y empleadores**, que apuntan a profundizar en aspectos complementarios a la información que surge de la encuesta, como la realidad específica de ciertos subgrupos de trabajadoras y sus trayectorias laborales.

Terreno entrevistas				
Muestra	Nacionalidad	Zona de procedencia	Jefa de hogar	Modalidad de trabajo
8 trabajadoras entrevistadas	4 chilenas y 4 peruanas	3 de origen urbano en Perú; 1 de origen rural en Perú; 2 de origen urbano en Santiago; 2 de origen rural de región	5 sí y 3 no	3 P-Adentro y 5 P-Afuera

Terreno grupos focales		
Grupo focal	Tema	Participantes
I	Sindicalismo	Trabajadoras sindicalizadas (10)
II	Inmigrantes	Trabajadoras migrantes (9)
III	Empleadores	Empleadores (3)

Resultados: características generales

- Edad media-avanzada (49 años en promedio) y bajo nivel de estudios (un 42,2% solo educación básica).
- Aproximadamente, un quinto de la fuerza laboral del sector es extranjera, siendo la mayoría de estas mujeres de nacionalidad peruana (14,2% del total).
- Un 53% de las trabajadoras declara ser la jefa de su hogar.
- Un 51% de estas trabajadoras declara vivir con alguien que depende económicamente de ellas, y adicionalmente un 38% señala tener familiares viviendo en otro lugar que también se encuentran en esta condición.
- Dentro de este último grupo, el 90% de las trabajadoras indica enviar habitualmente dinero a familiares que no viven con ella.
- Las TCP son la columna el principal sostén de su hogar o núcleo familiar.

Resultados: condiciones de trabajo

- Según modalidad de trabajo, se estima que un 25% de TCP lo hace puertas adentro y un 75% puertas afuera.
- La proporción de trabajadoras migrantes y trabajadoras chilenas varía según modalidad.
 - ✓ **Modalidad puertas afuera:** trabajadoras chilenas son un 82,6%, mientras que las trabajadoras migrantes un 17,4% del total.
 - ✓ **Modalidad puertas adentro:** trabajadoras chilenas disminuyen a 76% y las trabajadoras migrantes aumentan, alcanzando un 24% del total.
- Media de ingreso: \$200.465 (CASEN 2015)
 - ✓ **Modalidad puertas afuera:** un 49% se concentra en el tramo de \$250.000 a \$350.000 pesos
 - ✓ **Modalidad puertas adentro:** un 53% se concentra en el tramo de \$350.000 a \$450.000 pesos
- Jornada de las trabajadoras puertas afuera: Cerca de un 65% se encuentra trabajando a tiempo completo, un 33% a tiempo parcial y un 2% sin horario establecido.
- Más de un 41% de las trabajadoras a jornada parcial trabajan para dos viviendas o más.

Resultados: condiciones de trabajo

- La diferencia entre la jornada pactada y la jornada efectiva: La distribución muestra que al menos la mitad de las trabajadoras dedicó 45 horas o más a su labor y al menos un 25% de las trabajadoras ha dedicado más de 50 horas la última semana.
 - ✓ **Modalidad puertas afuera:** declaran haber trabajado la última semana, en promedio, 40 horas.
 - ✓ **Modalidad puertas adentro:** declaran haber trabajado la última semana, en promedio, 60 horas. Un 25% reporta haber trabajado 65 horas o más. En estos casos, los riesgos de enfermarse o al menos aumentar los grados de exposición a enfermedades son mayores.
- Tiempos de traslado: La mitad de las trabajadoras debe agregar entre 10 y 15 horas a la jornada de trabajo, si considera el total de tiempo que destina a movilización entre su casa y su trabajo.
- Control sobre su trabajo: fenómeno de “pluralidad simultánea de patronos” y el abuso de la “buena voluntad”.
- Tareas de cuidado: acrecientan el desgaste emocional. Un 44% de las TCP declara tener niños menores de 12 años a su cuidado y un 15% a adultos mayores.

[JORNADA] “Mire yo el cambio de las ocho horas, las he visto, porque yo siempre converso con nanas igual, y hay algunas personas que lo respetan, y hay otras jefas que no lo respetan para nada. (...) Más allá de eso, no he sentido mucho, y eso que andan diciendo que andan en las casas supervisando, pero no veo mucho. (...) No [sobre si han pagado horas extra], y ellos tampoco nunca han puesto un libro. Ese libro tampoco...Inspección me ha preguntado del libro de entrada y de salida, que uno tiene que firmar, tampoco nunca existió. Ni en las otras nanas, tampoco que yo he conversado, no existen esos libros. (Grupo focal inmigrantes, VI, 46 años, peruana)

[MODALIDAD DE TRABAJO] “Eh no, mal. A mí me gustó más puertas adentro, o sea puertas es igual...o sea, el trabajo es el mismo, pero la cosa de la movilidad es lo que uno más se cansa. Porque antes yo vivía en el centro y después del centro me cambié a Puente Alto a vivir; entonces era más lejos las distancias de la movilidad. Entre micro, metro, vuelta micro, entonces eso... (...) Ahora me he sentido agobiada, como te digo, pero dentro de estos años puertas afuera. Cansancio, como te digo, pero más por el viaje, la movilidad, eso es más. Parece que eso más te cansa que el trabajo”. (Marta, 45 años, peruana)

[TAREAS DE CUIDADO] “A mí me pasa lo mismo también, tengo un niño de nueve años y el niño me dice “tú eres como mi segunda mamá, yo a mi mamá la quiero, pero yo te quiero más a ti” entonces yo le digo “no digas eso delante de tu mamá, porque tu mamá se va a sentir mal. Tú tienes que querer más a tu mamá, porque es tu mamá y es quien te dio la vida. Yo trabajo, supongamos mañana yo me voy, entonces va a ser una desilusión grande para ti, y no porque yo no te quiera y por eso te estoy abandonando, no, me voy de vacaciones, pero yo voy a volver, pero yo no soy tu mamá. Yo te quiero mucho, pero tú tienes que querer más a tu mamá” Y me queda mirando. Pero mire, o sea un niño de nueve años. A veces uno se siente ahí como que te agarra, y tú estás acá y la soledad, y un niño viene te dice que eres como su mamá, pues uno se siente feliz. (Grupo focal sindicalismo, III, 56 años, chilena)

[TAREAS DE CUIDADO] “En mi caso, o sea, de verdad que es parte de nosotros. O sea, mis hijos disfrutaban mucho con sus historias, porque son historias de vida diferentes al final, entonces aprenden mucho de ella. Y ella es bien maternal, entonces me da una mano en cuanto en cosas de vida también. No es en el aseo solamente, ni en la comida, sino que, en las experiencias de vida, y eso la verdad es que se agradece un montón. En mi caso, por ejemplo, que pucha estoy todo el día afuera, me fortalece en cosas que yo necesito y tenemos igual una complicidad a estas alturas con ella. Entonces, no, es parte de, y esto no es cuento, no es una historia que esté contando pa' que me graben, por si acaso”. (Grupo focal empleadores, I, 50 años, chilena)

Resultados: problemas de salud habituales

- Alta exigencia física del trabajo doméstico: 32% declara “siempre” padecer dolores musculares y un 16% indica “muchas veces”.
- Aparecen como problemas recurrentes son dolores de cabeza, problemas para dormir y angustia, que se ubican dentro de un diagnóstico de estrés laboral.
- Otros diagnósticos: Várices en las piernas, tendinitis, lumbago y ciática.
- Relación entre diagnóstico y licencias: muy pocas trabajadoras (menos de un tercio) se tratan efectivamente sus enfermedades.

Conocimiento sobre la Ley 20.786

Aspecto de la ley	Porcentaje de trabajadoras que conoce la modificación
Prohibición del uso obligatorio de uniforme en lugares públicos	9,6%
Copia del contrato para cada una de las partes	7,1%
El contrato de trabajo debe explicitar las tareas que han de realizarse	4,3%
El contrato de trabajo debe explicitar si algún familiar o miembro del hogar precisa de cuidados especiales	2,5%
La jornada de trabajo no podrá exceder las 45 horas semanales	33,8%
Posibilidad de trabajar como máximo 15 horas extra a la semana, siendo pactadas previamente	8,9%
La jornada laboral puede ser distribuida en un máximo de 6 días a la semana	4,1%
Se excluyen de la remuneración gastos de alimentación y habitación	3,7%
Descanso dominical irrenunciable	6,2%
Derecho a 15 días de vacaciones luego de un año de trabajo	3,6%

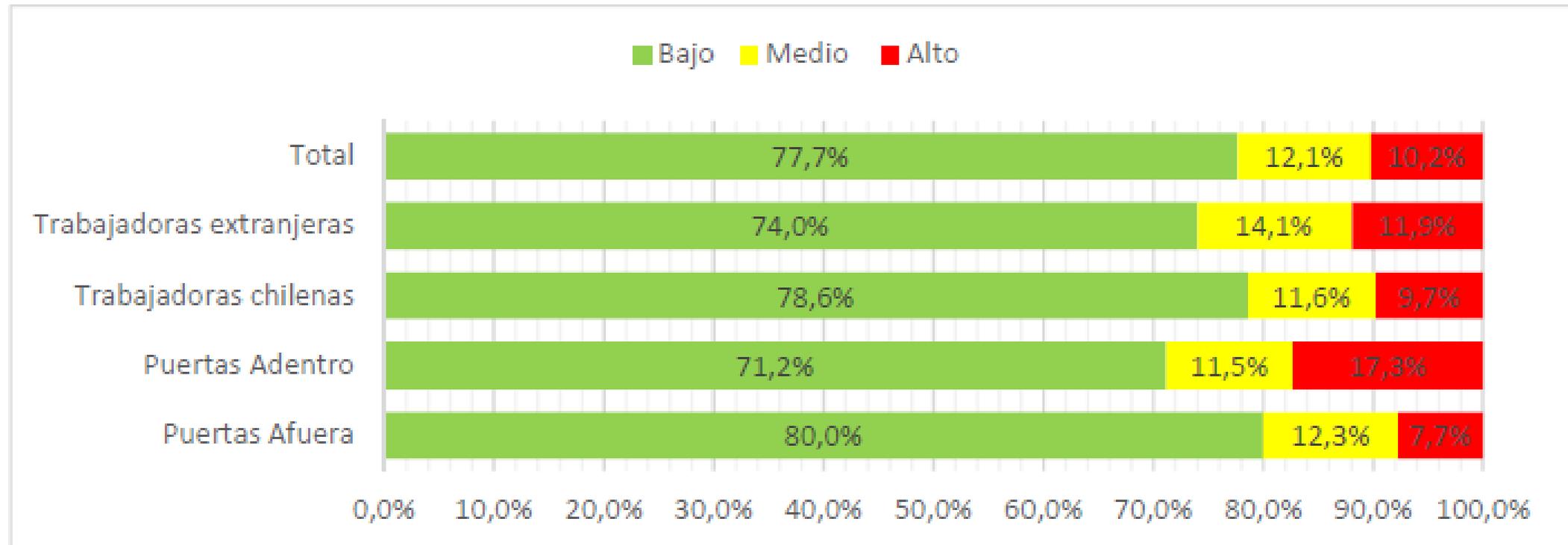
Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

[MULTIPLICIDAD Y SIMULTANEIDAD DE EMPLEADORES – PROBLEMAS DE SALUD] “No, empezó así de a poco, que me dolía el brazo, que me dolía el hombro, fui al médico, y estuve en tratamiento. Me filtraron no sé cuántas veces el hombro, y así seguía trabajando, o sea, tomaba las licencias que me daban y con la filtración ya como que ya no me dolía tanto y seguía dándole; pero ahora ultimo ya llegó el minuto ya... de que puedo no hacer esto tanto rato [gesticula el movimiento del brazo]. No puedo levantar los brazos como para poner los platos arriba del mueble (tiembla la voz), y me empiezo a cansar y me duele mucho la cervical. O sea, ahí me he dado cuenta que realmente estoy como, como me dijo el médico: “reventá” y es debido a mi trabajo porque es muy pesado. Yo todos los días hago lo mismo porque como trabajo en distintas casas, todos los días lavo, todos los días plancho, todos los días trapeo; no es como trabajar en una sola casa que tú mantienes, no, yo tengo que todos los días hacer lo mismo”. (Evangelina, 55 años, chilena)

[FISCALIZACIÓN] “No hay una fiscalización efectiva, pero también sabemos por qué razón no se puede fiscalizar. Y acá viene otro punto de polémica que también es discusión entre nosotras y las autoridades, la trabajadora puertas adentro, ¿en calidad de qué está dentro de un hogar que no es el propio? Hemos tratado de ser asesoradas por grupos de DDHH, de tratar de buscar una forma que solucione por ahí nuestro problema de la fiscalización, para que nos digan en calidad de qué estamos nosotras prestando servicio ¿en calidad de mueble? Porque al cerrar la puerta del lugar donde trabajo, perdemos nuestros derechos como ciudadanas, ¿me entiende? Cerramos la puerta cuando ingresamos a trabajar y perdemos todos nuestros derechos civiles ¿en calidad de qué?” (Grupo focal sindicalismo, III, 56 años, chilena)

Resultados: Riesgos psicosociales

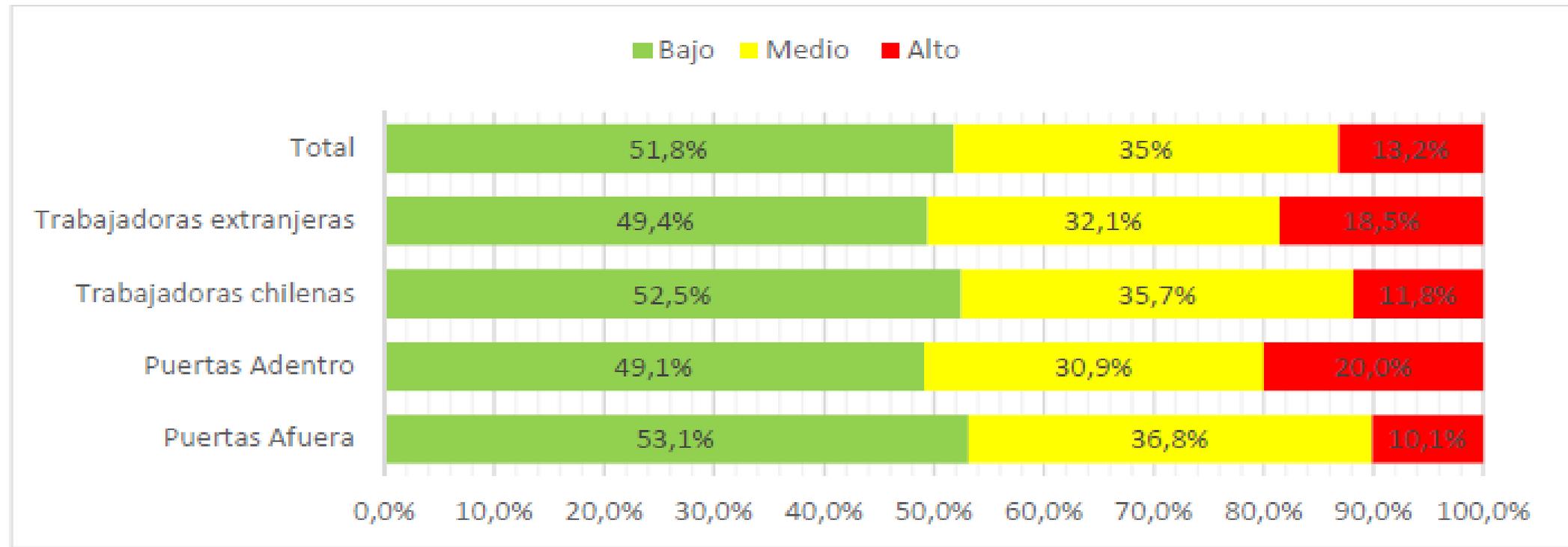
Gráfico 3: Exigencias psicológicas, según modalidad de trabajo y nacionalidad



Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

Resultados: Riesgos psicosociales

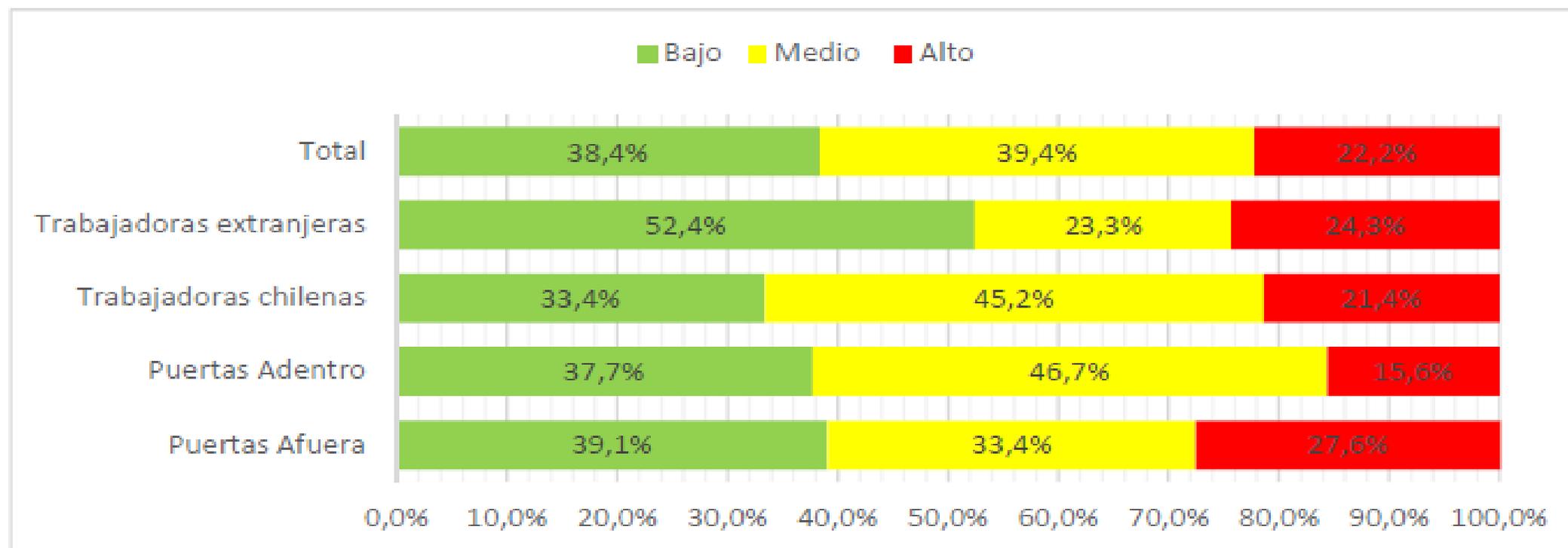
Gráfico 4: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, según modalidad de trabajo y nacionalidad



Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

Resultados: Riesgos psicosociales

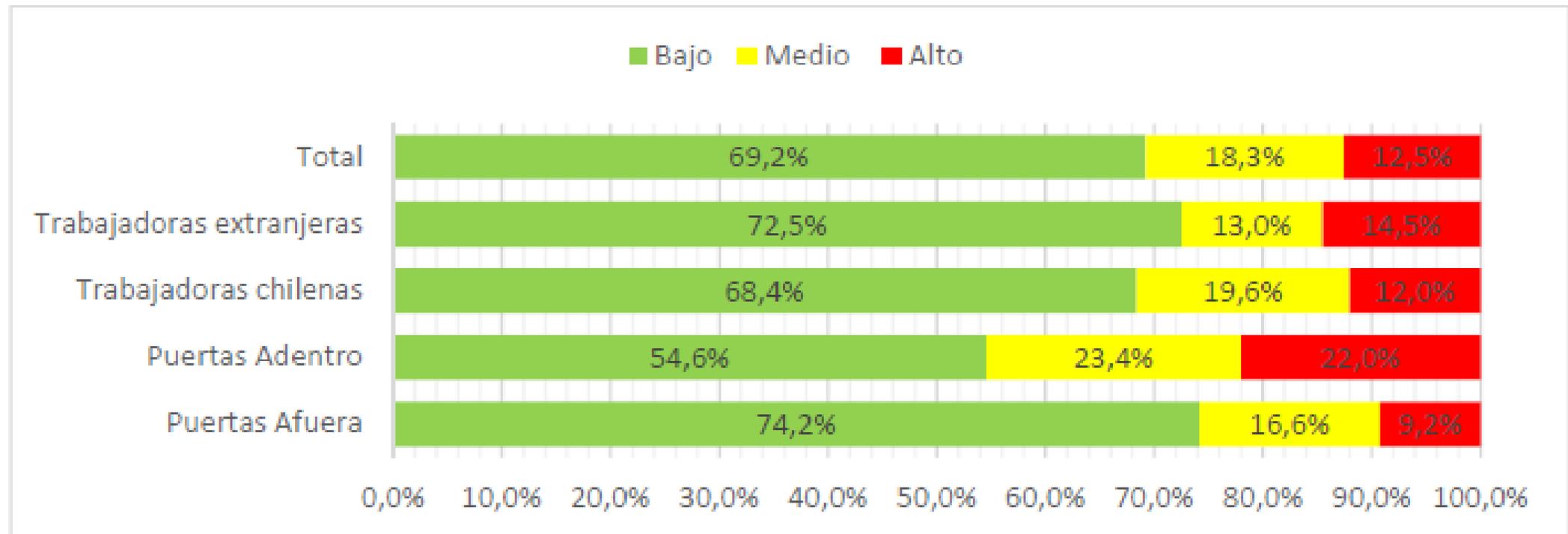
Gráfico 5: Apoyo Social en el Trabajo y Calidad del Liderazgo, según modalidad de trabajo y nacionalidad



Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

Resultados: Riesgos psicosociales

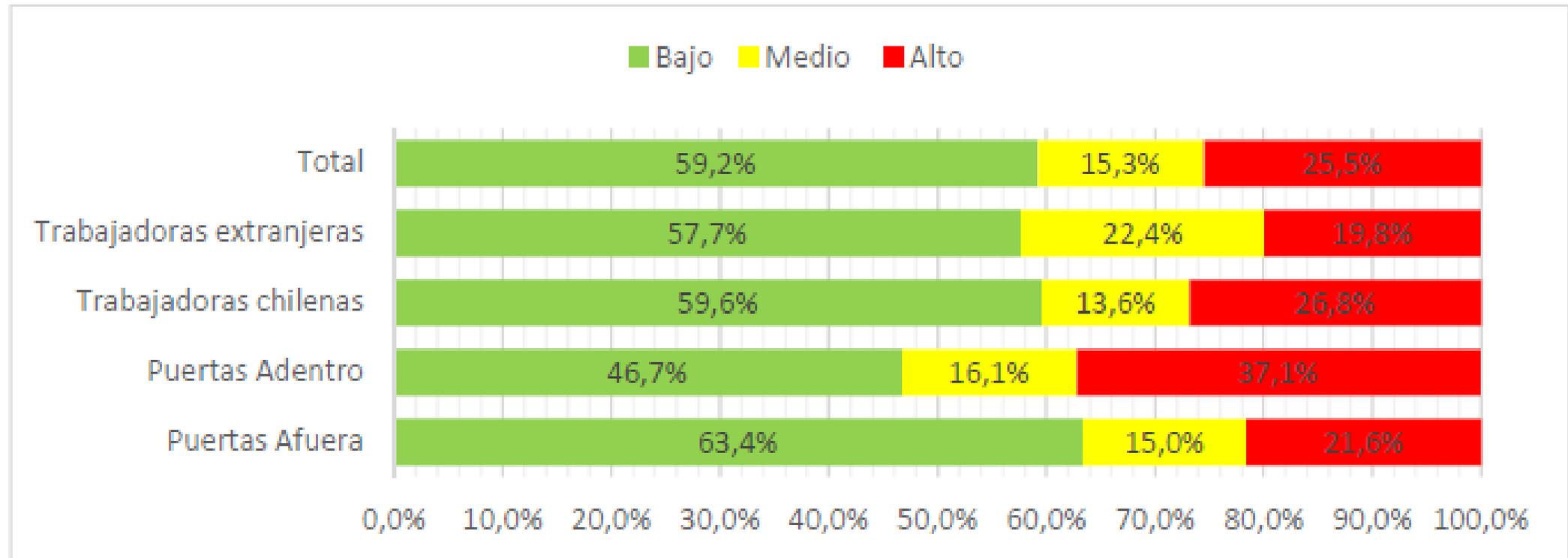
Gráfico 6: Compensaciones, según modalidad de trabajo y nacionalidad



Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

Resultados: Riesgos psicosociales

Gráfico 7: Doble Presencia, según modalidad de trabajo y nacionalidad



Fuente: Encuesta de Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular 2016

[DOBLE PRESENCIA – PUERTAS ADENTRO]“El día sábado llegaba a almorzar la nuera, el nieto y yo salía al final salía el día sábado...terminaba a las cinco, seis de la tarde y a esa hora ya no hay fuerzas para salir, para hacer vida personal, salir con las amigas, tener una pareja, no se puede porque uno está “reventada”; uno está toda la semana dele, dele, dele. Entonces no hay un comienzo y no hay un término, porque uno empieza desde, o sea se acuesta y se levanta en el hacer vida personal, salir con las amigas, tener una pareja, no se puede porque uno está “reventada”; uno está toda la semana dele, dele, dele. Entonces no hay un comienzo y no hay un término, porque uno empieza desde, o sea se acuesta y se levanta en el mismo trabajo, entonces no hay un cambio de chip, es siempre lo mismo. Entonces eso, como decía la compañera igual, psicológicamente a una la va tirando para abajo, para abajo”. (Grupo focal sindicalismo, X, 54 años, chilena) mismo trabajo, entonces no hay un cambio de chip, es siempre lo mismo. Entonces eso, como decía la compañera igual, psicológicamente a una la va tirando para abajo, para abajo”. (Grupo focal sindicalismo, X, 54 años, chilena)

Conclusiones y recomendaciones: Cambios en la estructura del mercado del trabajo de las TCP

- ✓ Cambios internos que vuelven el espacio de las relaciones laborales cada vez más complejas y heterogéneas.
- ✓ Si bien hay una disminución del peso del servicio doméstico puertas adentro, esta realidad aún resulta ser, de forma contradictoria, depositaria tanto de factores protectores como de riesgos, que lo hacen ser un fenómeno en sí mismo.
- ✓ Coexistencia de rasgos tradicionales y procesos de formalización y flexibilización del trabajo asalariado.
- ✓ Proliferación creciente de formas de trabajo puertas afuera caracterizadas por la multiplicidad y simultaneidad de relaciones con empleadores distintos.
- ✓ Los dos ejes distintivos: modalidad de trabajo y nacionalidad. Merecen especial atención las trabajadoras puertas adentro y las migrantes, que exhiben situaciones contradictorias.
- ✓ **Recomendación:** realización de estudios adicionales que permitan generar nuevo conocimiento sobre la forma en que se mueve este segmento del mercado de trabajo.

Conclusiones y recomendaciones: La regulación del sector

- ✓ Es posible que la propia normativa, en la medida que apuesta a una formalización de las relaciones laborales en el sector, propicie la complejización y segmentación del mercado laboral.
- ✓ **Recomendación:** Seguimientos estadísticos que permitan mantener una fotografía actualizada de este mercado, sobre todo porque dependiendo de la fisonomía que este sector asume, se generarán riesgos para las trabajadoras de diverso tipo
- ✓ El tipo de comunicación a través del cual se difunde la ley puede ser efectivo para empleadores que tienen un mayor nivel educacional, pero no resulta del mismo modo para las trabajadoras, con lo cual se impide que la normativa logre efectividad a partir del empoderamiento de los propios sujetos cuyo quehacer es protegido.
- ✓ **Recomendación:** Incorporación de la perspectiva del usuario → Identificación e implementación de mecanismos de comunicación directa con las trabajadoras de casa particular.
- ✓ **Recomendación:** Generar nuevos insumos a la labor fiscalizadora.

Conclusiones y recomendaciones: La prevención de riesgos asociados a la salud

- ✓ La exposición a riesgos se ve contrarrestada por un vínculo emocional que protege a las trabajadoras, abarcando dimensiones de su subjetividad que en otros empleos no se encuentran comprendidas.
- ✓ No obstante, precisamente esta condición es la que abre la puerta a otro tipo de abusos laborales, donde la modernización del sector puede acentuar ciertos riesgos.
- ✓ En la dimensión doble presencia aparecen niveles de exposición más altos. La doble jornada es, en este caso, aún más difusa que para el resto de mujeres ocupadas en otros empleos.
- ✓ Reemplazo funcional de la figura materna en el hogar donde trabaja, como respuesta al daño emocional que genera el distanciamiento con sus propias familias.
- ✓ Las trabajadoras de casa particular reportan bastantes padecimientos relacionados con la exigencia física de su trabajo y también aparecen cuadros clínicos de baja autoestima y depresión. Por tanto, el vínculo entre condiciones de trabajo y salud en este caso sigue expresándose en indicadores de salud negativos.

Conclusiones y recomendaciones: La prevención de riesgos asociados a la salud

Recomendación: Profundización de iniciativas que den a conocer a las trabajadoras herramientas para la prevención de las enfermedades mayormente reportadas. Se debe sumar a esto una veta de acompañamiento psicológico.

Recomendación: Desarrollo de una política conjunta entre Estado y organizaciones sindicales que apunte a la formación de redes entre pares y espacios de socialización.



Caracterización de riesgos psicosociales en trabajadoras/es de casa particular

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANDRÉS BUSTAMANTE

ANGEL MARTIN