

Nota Ciudadana N°3

Incorporación de trabajadoras y trabajadores de casa particular al Seguro de Cesantía

Superintendencia de Pensiones
Agosto 2023

1 Introducción

Desde octubre de 2020, las trabajadoras y los trabajadores de casa particular¹ (TCP) se encuentran incorporados al Seguro de Cesantía (SC), con lo cual tienen acceso a un mecanismo que les brinda una mejor protección en caso de despido y/o desempleo. Este cambio ha permitido que, a marzo de 2023, 236.449 personas afiliadas hayan registrado cotizaciones como TCP en el Seguro de Cesantía, representando al 2,4% del total de cotizantes, y que a abril de 2023 se hayan aprobado 44.739 solicitudes de beneficios asociadas a una relación laboral con contrato de casa particular.

2 ¿Quiénes son las TCP?

De acuerdo con el Código del Trabajo, son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

También lo son aquellas personas que realizan estas labores en instituciones de beneficencia que atienden a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

Es importante destacar que este documento incluye a aquellas personas TCP con trabajo formal, es decir, que se encuentren realizando cotizaciones previsionales. Esto es relevante, debido a que parte importante de este tipo de trabajadoras lo hace de manera informal.

En efecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), desde 2022 a la fecha poco más de la mitad de quienes se desempeñaban en la categoría ocupacional de “personal de servicio doméstico” lo hace de manera informal, es decir, carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. En el trimestre móvil febrero – abril de 2023, ese grupo alcanzó a un 55% de quienes se desempeñan en esta categoría.

¹ En lo que resta del documento se referirá a las trabajadoras y trabajadores de casa particular como “las trabajadoras”.

Así, existe un espacio importante para aumentar la formalización del sector, considerando que realizar cotizaciones previsionales les permitiría no sólo una mejor pensión al final de la vida laboral, sino también protección en periodos de cesantía.

3 ¿Por qué se incorporan a las trabajadoras de casa particular al Seguro de Cesantía?

Previo a la incorporación al Seguro de Cesantía, las trabajadoras de casa particular podían acceder a una indemnización a todo evento (es decir, cualquiera sea la causa que originase el término del contrato) financiada por el empleador, aportando el 4,11% de la remuneración mensual imponible. El monto de la indemnización está determinado por los aportes de cada período más la rentabilidad que se hubiese obtenido de ellos.

Los aportes hechos por los empleadores son administrados por las administradoras de fondos de pensiones (AFP), a través de una cuenta de ahorro especial para tal efecto denominada cuenta de ahorro de indemnización (CAI).

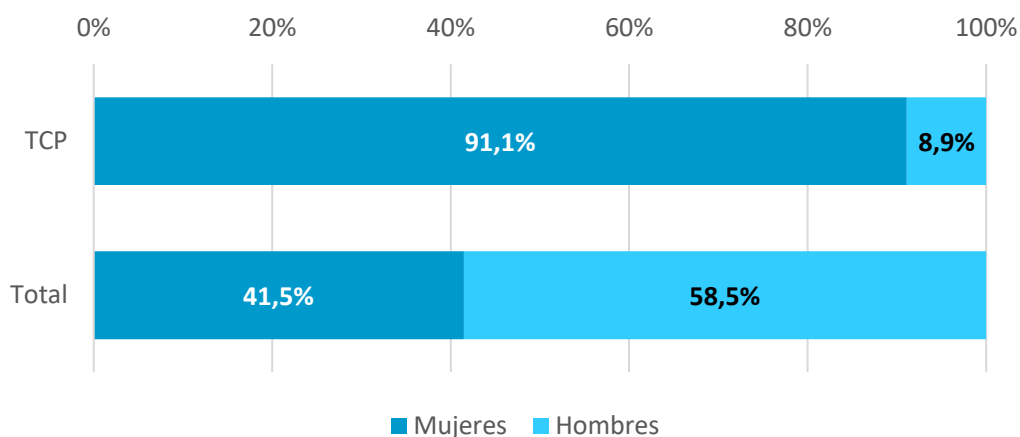
El contexto al que se enfrentaron las y los trabajadores en 2020 con la pandemia por COVID-19 puso en relieve la necesidad de perfeccionar la protección de las TCP. Aun cuando la ley de protección al empleo promulgada en este periodo les permitió acceder a sus fondos de las CAI, una vez que estos recursos se agotaban esas personas quedaban desprotegidas ante periodos de cesantía.

De esta manera, se buscó perfeccionar el mecanismo de protección al que estaban sujetas, incorporándolas a las prestaciones del Seguro de Cesantía, asegurándoles la sustitución de ingresos por más tiempo (el seguro de cesantía otorga la posibilidad de acceder a fondos solidarios cuando se agotan los ahorros individuales), además de recibir otras prestaciones del sistema de seguridad social como son la asistencia en la búsqueda de otro trabajo y beneficios como protección de salud, asignaciones familiares y capacitación.

Si bien la necesidad de otorgar una mayor protección estaba relacionada directamente con el momento crítico de pandemia, las TCP son un grupo vulnerable entre la fuerza de trabajo, aun cuando se encuentran realizando cotizaciones previsionales.

Por una parte, este grupo de trabajadores son mayoritariamente mujeres. Del total de cotizantes al seguro de cesantía en marzo 2023, el 42% son mujeres, lo que aumenta a 91,1% en el caso de las TCP (Gráfico 1).

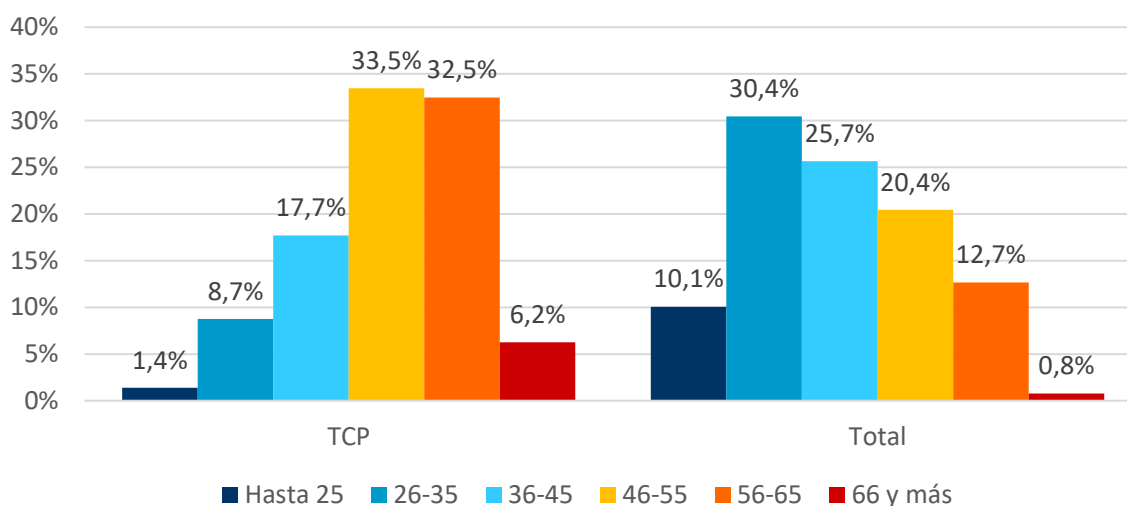
Gráfico 1. Cotizantes del Seguro de Cesantía por sexo. Trabajadoras de casa particular y total de cotizantes. Marzo de 2023.



La alta presencia de mujeres no sólo se observa entre quienes desempeñan esta labor, sino que también entre quienes lo demandan, pues el 63% de estos empleadores también son mujeres.

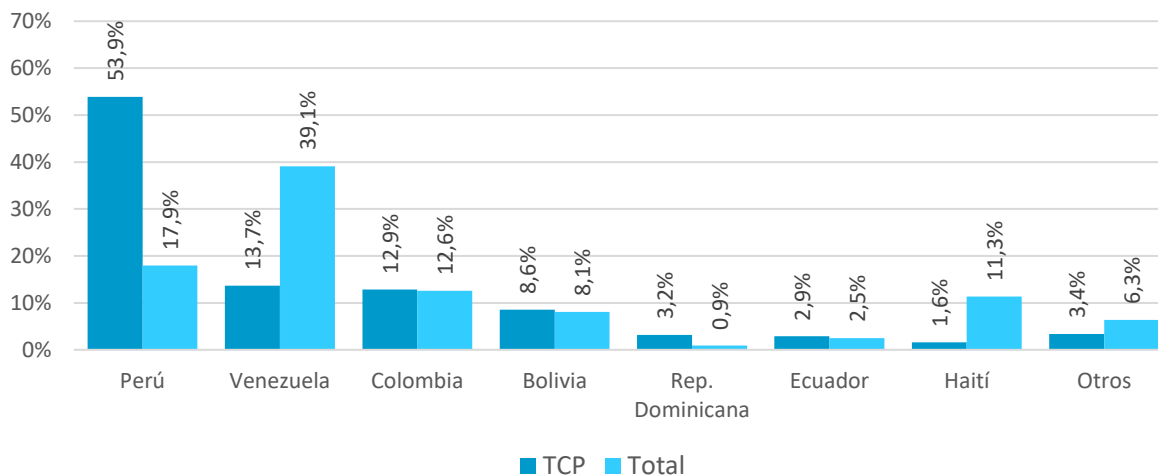
Por otra parte, se observa que el grupo de TCP es de mayor edad respecto de lo que se observa en el total de cotizantes. El promedio de edad para las TCP fue de 51 años, mientras que para el total de cotizantes fue de 40 años. Adicionalmente, un 72% se concentra en edades mayores a 45 años, lo que baja a 34% para el total (Gráfico 2).

Gráfico 2. Cotizantes por grupos de edad. Trabajadoras de casa particular y total de cotizantes. Marzo de 2023.



Este grupo, además, tiene una presencia de personas de nacionalidad extranjera mayor a la que se observa en el grupo total de cotizantes. Un 28% de quienes cotizaron en este periodo como TCP tiene nacionalidad extranjera en comparación al 11% del total de cotizantes. Además, mientras que para el total de cotizantes extranjeros la nacionalidad de mayor participación es la venezolana, con 39%, en el caso de las TCP extranjeras corresponde a la nacionalidad peruana, con un 54% del total (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución (%) del total de cotizantes y cotizantes con contrato de casa particular, según país de nacionalidad. Marzo 2023.

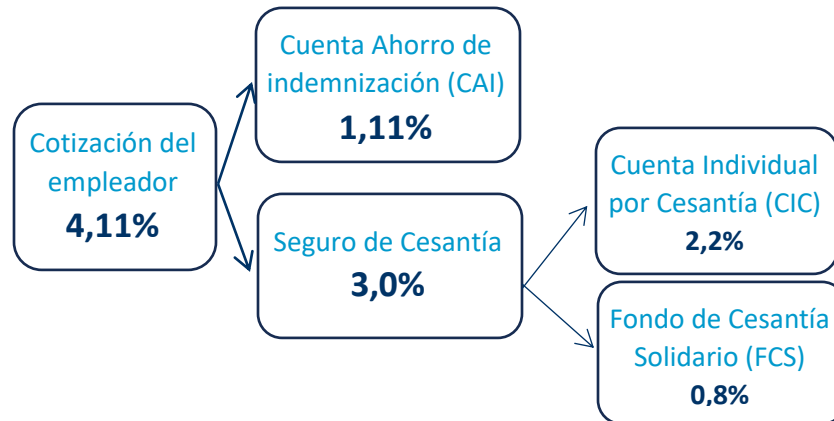


Así, las trabajadoras de casa particular, quienes en su mayoría son mujeres (trabajadoras y empleadoras), con edades mayores a los 45 años y un porcentaje importante de nacionalidad extranjera, pueden estar expuestas a vulnerabilidades particulares en momentos de desempleo, confirmando la importancia de la implementación de una política pública que permitió su incorporación a la protección del Seguro de Cesantía. Sin embargo, es relevante destacar que este es un grupo de trabajadoras que, aunque vulnerable, se encuentra en el sector formal, situación que no ocurre con aquellas que trabajan de manera informal, las que carecen de protección laboral.

4 ¿Cómo se financian los beneficios?

Para el financiamiento de los beneficios del Seguro de Cesantía, el empleador sigue aportando el 4,11% de la remuneración imponible. Sin embargo, desde octubre de 2020 un 3% se destina al Seguro de Cesantía (que es gestionado por la Administradora de Fondos de Cesantía, AFC) y el 1,11% restante se ahorra en la CAI (gestionada por la AFP), manteniendo el beneficio de indemnización a todo evento que entrega esta cuenta.

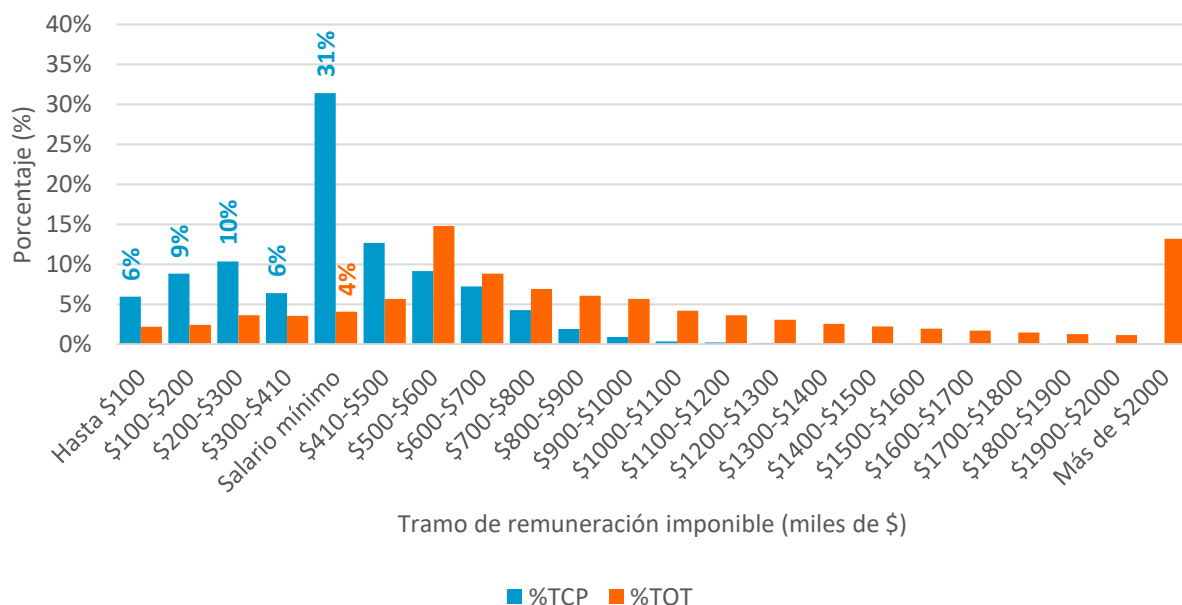
Del 3% que va al Seguro de Cesantía (SC), un 2,2% se destina a la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) y un 0,8% va al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).



De esta manera, el ahorro en la CIC y los aportes al FCS están determinados por las remuneraciones imponibles de las y los cotizantes. Esta remuneración, en el caso de las TCP, se concentra en el salario mínimo.

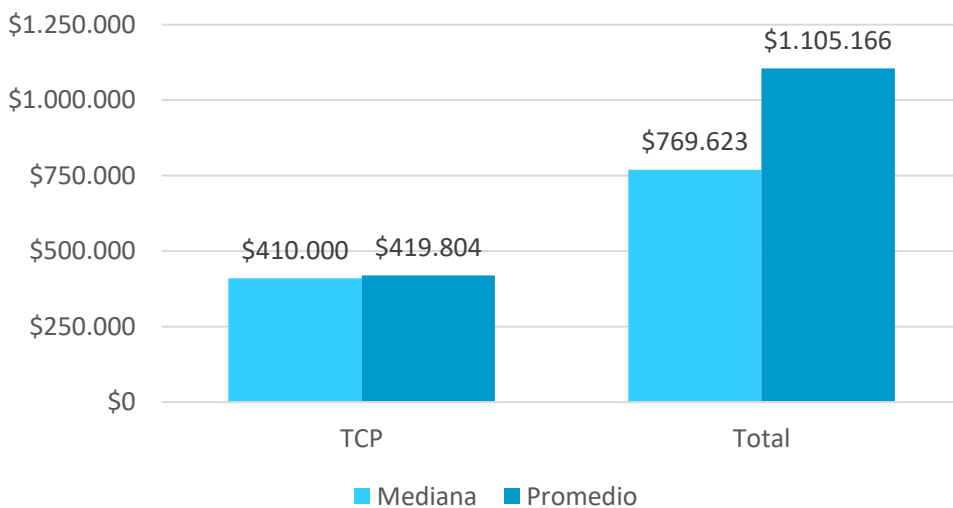
El Gráfico 4 muestra que un 62% de este grupo cotiza por una remuneración hasta el salario mínimo (\$ 410.000 a marzo de 2023). En particular, el 31% lo hace por esa remuneración. En comparación, sólo un 16% del total de cotizantes lo hace por al menos el salario mínimo y sólo un 4,1% lo hace por ese monto de remuneración (Gráfico 4).

Gráfico 4. Distribución de cotizantes por tramo de ingreso. Trabajadoras de casa particular y total de cotizantes. Marzo de 2023.



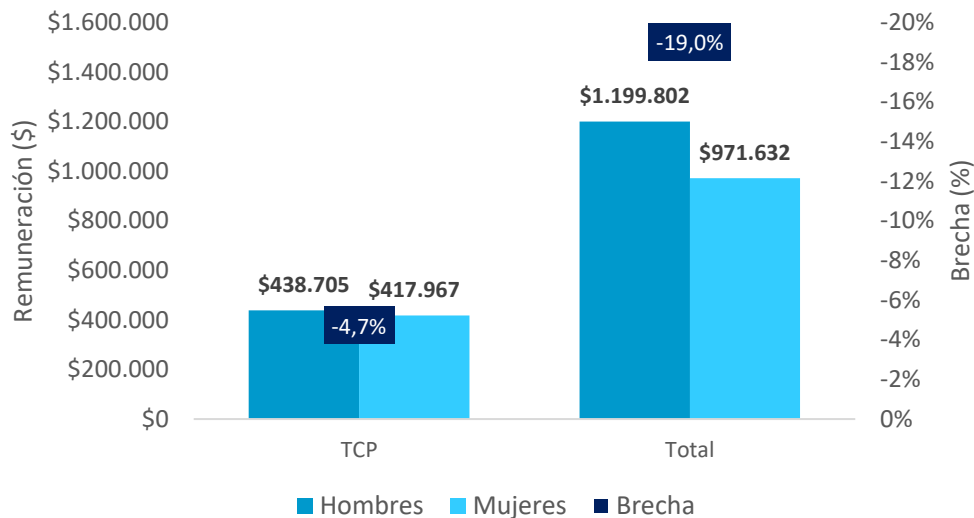
En promedio, en marzo de 2023 las TCP cotizaron por \$ 419.804, mientras que el total de cotizantes lo hizo en promedio por \$ 1.105.166 (Gráfico 5).

Gráfico 5. Remuneración imponible promedio y mediana. Trabajadoras de casa particular y total de cotizantes. Marzo de 2023.



La brecha de género en remuneraciones entre hombres y mujeres² es baja (-4,7%) en comparación a la brecha de los cotizantes totales (-19%), lo que da cuenta de que la valoración de esta labor no está determinada por el sexo de quien la realiza (Gráfico 6).

Gráfico 6. Remuneración imponible promedio y mediana por sexo y brecha de género. Trabajadoras de casa particular y total de cotizantes. Marzo 2023.



5 ¿Cuándo se puede acceder a los beneficios del Seguro de Cesantía?

Una persona con contrato de casa particular puede acceder a beneficios desde la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) o desde el Fondo Solidario de Cesantía (FCS), de acuerdo con distintos requisitos:

1. Para tener beneficios de la CIC, la afiliada tiene que estar cesante y registrar en esta cuenta un mínimo de 12 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde que se afilió o desde la fecha en que recibió el último giro por SC. Tiene derecho a hacer tanto giros mensuales como se lo permita su saldo.
2. Para recibir beneficios del FCS se requiere que:
 - i. El contrato haya terminado por alguna de las siguientes causales del Código del Trabajo: (i) vencimiento del plazo convenido; (ii) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; (iii) caso fortuito o fuerza mayor; (iv) necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, desahucio; (v) empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación.
 - ii. Los recursos de su CIC sean insuficientes para obtener una prestación por los periodos, porcentajes y rangos de montos señalados en la Figura 1.

² La brecha se calcula como la diferencia porcentual entre la remuneración imponible de las mujeres con respecto a la de los hombres: Brecha = (remuneración mujeres – remuneración hombres) / remuneración hombres * 100.

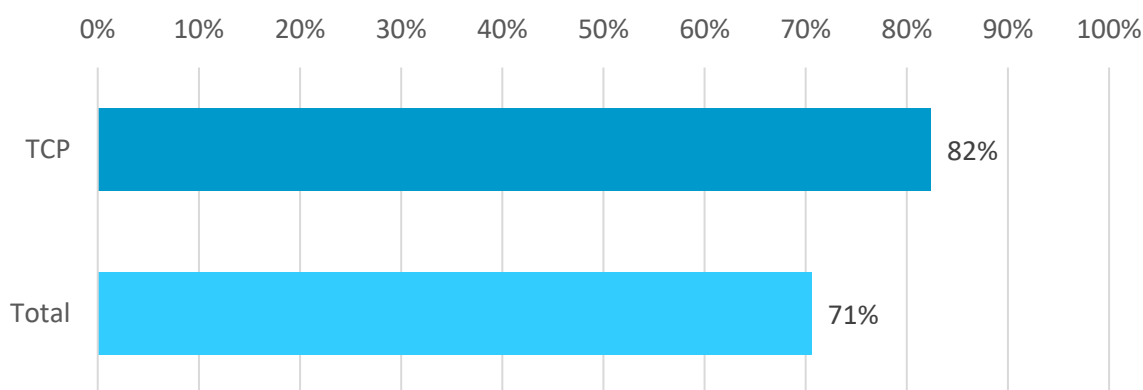
- iii. Contar con 12 cotizaciones continuas o discontinuas en los 24 meses anteriores al mes de término de contrato, siempre que las últimas tres cotizaciones realizadas sean continuas y con el mismo empleador.
- iv. Inscribirse en la Bolsa Nacional de Empleo al día siguiente de haber solicitado su beneficio del SC.

A abril de 2023 se han realizado 44.739 solicitudes de beneficios de cesantía por parte de afiliadas con contrato de casa particular. De estas solicitudes, 13.821 tenían derecho a optar por beneficios del FCS. Finalmente, 12.197 personas lo solicitaron.

El uso del beneficio del FCS es mayor en el caso de las TCP en comparación al total de personas que usan el beneficio del SC.

En el caso de las solicitudes de personas con cualquier tipo de contrato, desde noviembre de 2022 a la fecha, en promedio, el 71% de quienes tenían derecho a beneficios del FCS accedieron a ellos, mientras que en el caso de las TCP fue el 82%.

Gráfico 7. Tasa de uso del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Solicitudes con derecho al FCS. Trabajadoras de casa particular y todos los tipos de contrato. Noviembre 2022 - Abril 2023.



6 ¿Cómo se calculan los beneficios?

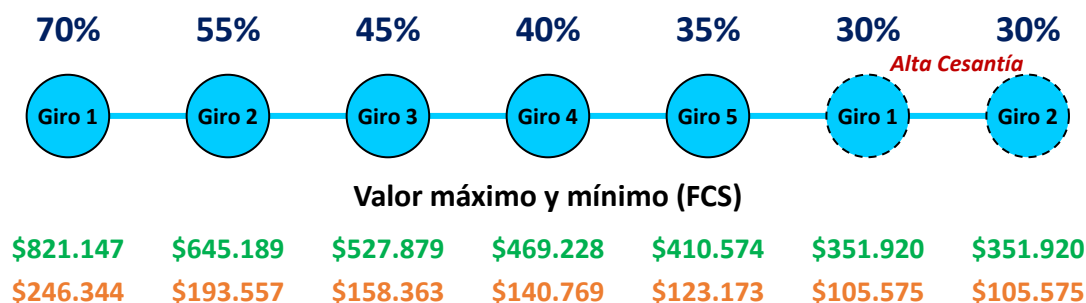
El monto de la prestación por cesantía que recibe una TCP desde la CIC se calcula en base a un porcentaje de la remuneración imponible promedio de los últimos 12 meses en que se registren cotizaciones previo al término del contrato.

Asimismo, el FCS entregará un pago mensual por un máximo de cinco meses (y a dos giros adicionales en caso de registrarse alta cesantía en el país³), que se calcula de acuerdo con el porcentaje del promedio de las remuneraciones imponibles de los 12 meses anteriores al del

³ De acuerdo al artículo 25 de la Ley 19.728, aquellos beneficiarios que estén percibiendo el último giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) tendrán derecho a dos pagos adicionales de prestación, cuando la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) exceda en 1 punto porcentual el promedio de los últimos cuatro años de dicha tasa.

término del contrato, sujeto a valores mínimos y máximos. Estos porcentajes se muestran en la siguiente figura:

Figura 1. Porcentaje de remuneración promedio (CIC y FCS).



Respecto de los beneficios otorgados por la CIC, en promedio las TCP beneficiarias retiraron \$ 196.000 con una mediana cercana a \$ 162.000. Hay que recordar que el beneficio que entrega esta cuenta depende de lo acumulado en ella y se accederá a tanto giros mensuales como se lo permita su saldo. Así, lo que pueda recibir una persona estará determinado por el monto y el tiempo que se cotice, además de la rentabilidad de los fondos.

Si el saldo de la CIC no cuenta con los recursos suficientes para financiar lo indicado en la figura anterior y se cumplen los demás requisitos, las personas afiliadas al SC pueden recibir estos beneficios desde el FCS. Así, entre las TCP que accedieron a estos beneficios, el monto total de beneficio al que tenían derecho correspondía a \$ 1.260.000 en promedio, con una mediana de \$ 1.118.000.

7 ¿Qué hemos aprendido?

Analizar lo que ha ocurrido luego de más de dos años desde la implementación de la ley que incorpora a las TCP al Seguro de Cesantía nos permite reafirmar la necesidad de la protección social para este grupo de trabajadoras.

Hemos aprendido que estas trabajadoras, aun cuando realicen cotizaciones previsionales, pueden ser altamente vulnerables en periodos de desempleo, al ser principalmente mujeres, con mayor edad que el grueso de los cotizantes, migrantes y con remuneraciones en torno al salario mínimo.

Ellas han optado en un mayor porcentaje al FCS, lo que les permite acceder a beneficios por cesantía que, en promedio, llegarían a sumar \$ 1.260.000.

Es importante que los beneficios previsionales lleguen a todas las trabajadoras y los trabajadores, especialmente a los más vulnerables. Por esta razón, es necesario insistir en la importancia de contar con un contrato de trabajo, de formalizar las actividades laborales y realizar las cotizaciones previsionales que permitan ahorrar recursos para seguridad social y cesantía, porque esto es determinante para acceder a estos beneficios, precisamente cuando más se necesitan.

8 Referencias

Ley N° 21.269. Incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728. Publicada el 21 de septiembre de 2020.

Ley N° 19.010. Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. Publicada el 29 de noviembre de 1990.

Ley N° 19.728. Establece un seguro de desempleo. Publicada el 14 de mayo de 2001.

Boletín N° 13.742-13. Mensaje N° 153-368. Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728. Presentado el 26 de agosto de 2020.

Nota Ciudadana N° 9. Incorporación de trabajadores de casa particular al Seguro de Cesantía. Subsecretaría de Previsión Social. Octubre de 2020.

INE. Glosario encuesta nacional de empleo. https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf