



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO

## **EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS DEL TRABAJO EN CASA PARTICULAR**

MARÍA RAQUEL SOTO VERGARA

Memoria presentada a la Escuela de Derecho de la Universidad Finis Terrae para  
optar al Grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas mención Derecho Judicial.

Profesora Guía: Srta. Denise Lara Castro.

Santiago, Chile

2014

## **DEDICATORIA**

*La presente memoria la dedico a mi madre; **María Inés Vergara** de quien aprendí lo que es la perseverancia.*

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar;

A **DIOS**, a quien le debo lo que soy y quien seré...

A **Denise Lara** – Profesora Guía de mi Memoria.

A la **Sra. Patricia Vivanco** - Directora de Carrera.

A **Silvia Catalán** – Secretaria de Escuela.

Ellas quienes de una u otra manera, contribuyeron de forma significativa a lo que fue mi desarrollo académico durante los años que formé parte de esta Universidad.

Y por último;

A **Ximena Bahamondes** – Abogado que supervisó mi período de práctica y

A **Juan David Machuca** – Abogado CAJ. RM.

Quienes fueron parte importante de mi proceso de formación profesional.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN .....	1
 <u>CAPÍTULO 1:</u>	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJADOR EN CASA PARTICULAR	2
 <u>CAPÍTULO 2:</u>	
TRATAMIENTO NACIONAL SOBRE ESTE CONTRATO DE TRABAJO.	
1. Introducción .....	6
2. Calificación legal de los trabajadores de casa particular .....	7
2.1. Dictámenes de la Dirección del Trabajo .....	9
3. El contrato especial de trabajadores de casa particular .....	13
3.1. Período de prueba .....	14
3.2. Escrituración y estipulación del contrato .....	16
3.3. Modelos tipo de este contrato de trabajo .....	19
4. Jornada de trabajo .....	19
4.1. Descanso semanal .....	23
4.2. Feriado legal .....	25
4.3. Feriado progresivo .....	26
4.4. Feriado proporcional .....	27
4.5. El permiso .....	28
5. Remuneración .....	29

6.	Previsión social .....	30
6.1.	Derechos previsionales de los trabajadores de casa particular .....	32
7.	Terminación de la relación contractual .....	40
7.1.	Indemnizaciones a que da origen el término del contrato .....	45
8.	Fiscalización .....	47
9.	Sindicalización de los trabajadores de casa particular .....	48

### CAPITULO 3:

#### LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA COMPARADA, TRATAMIENTO DE LA OIT REFERENTE AL TEMA EN ANÁLISIS.

1.	Introducción .....	52
2.	Calificación legal de los trabajadores de casa particular .....	54
3.	El Contrato especial de trabajadores de casa particular .....	56
3.1.	Período de prueba .....	56
3.2.	Escrituración y estipulación del contrato .....	57
3.3.	Modelos tipo de este contrato de trabajo .....	58
4.	Jornada de trabajo .....	59
4.1.	Descanso semanal .....	60
4.2.	Feriado legal .....	60
4.3.	El permiso .....	61
5.	Remuneración .....	61
6.	Previsión social .....	62
7.	Terminación de la Relación contractual de los trabajadores de casa particular e indemnizaciones a que da origen el término del contrato ....	64
8.	Fiscalización .....	64
9.	Sindicalización de los trabajadores de casa particular .....	66

## CAPÍTULO 4:

### CONCILIACIÓN, TRABAJO Y FAMILIA

1.	Introducción .....	68
2.	Actuales oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar reconocidas en la legislación laboral chilena .....	71
3.	Acuerdos internacionales suscritos por Chile que inciden en la necesidad de facilitar la conciliación de trabajo y familia .....	81
	CONCLUSIÓN .....	89
	BIBLIOGRAFÍA .....	90
	ANEXOS .....	98

## INTRODUCCIÓN

La presente memoria, la cual tiene por título “Evolución y análisis del trabajo en casa particular”, se divide en cuatro capítulos; el primero de ellos, se refiere a los antecedentes históricos del trabajador en casa particular; el segundo, hace alusión al tratamiento nacional que se le da a este contrato de trabajo, abarcando varios puntos al respecto; en el tercero, se ve la legislación y jurisprudencia comparada, el tratamiento que le da la OIT al tema en análisis y por último, el capítulo cuarto, que se refiere a lo que es la conciliación entre trabajo y vida familiar.

El propósito principal, por el cual, se elabora esta memoria, es el de dar a conocer en forma más detallada, clara y sencilla, las normas que rigen a los trabajadores y trabajadoras de casa particular, tanto en el ámbito nacional como internacional. A su vez, para que el trabajador que presta sus servicios y el empleador que paga por ellos una remuneración, puedan conocer los derechos y obligaciones que a ambos los atañen, en caso de desconocimiento por parte de estos o de alguna otra persona. Asimismo, los hagan valer en un momento dado con toda seguridad. También, poder darnos cuenta que por el hecho de ser este un contrato especial, por el tipo de labores que se realizan, en ciertas materias estos trabajadores están en desventaja, en comparación con el resto de los trabajadores en general, según se podrá apreciar a medida se vaya avanzando en la lectura de ciertos temas.

Por último, señalar que el material que se utilizará para confeccionar esta memoria será por medio de libros, legislación atinente al tema, dictámenes de la Dirección del Trabajo para algunas materias a analizar y recursos bibliográficos varios en línea. A continuación, los invito a leer el primer capítulo, el cual se nombró en la parte inicial de esta introducción.

## **CAPÍTULO 1:**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJADOR EN CASA PARTICULAR.**

Históricamente el trabajo de casa particular está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre.

La esclavitud, como institución jurídica, es una situación por la cual una persona (el esclavo) es propiedad de otra (el amo); es una forma particular de relaciones de producción, característica de un determinado nivel de desarrollo de las fuerzas productivas en la evolución de la historia económica.

Los primeros escritos en los que se tiene constancia de la presencia de esclavos en una gran civilización es en Mesopotamia durante la época sumeria, si bien muy limitada. En el Antiguo Egipto un número de esclavos suficiente como para tener cierta importancia social se dio solamente en algunos periodos, especialmente en el Imperio Nuevo. El origen de los esclavos provenía de las conquistas y no existía una regulación jurídica sobre los mismos. También por haber nacido de madre esclava, por deudas o apremio individual. La mayor parte del trabajo se realizaba por medio de la esclavitud, considerándose este, en cuanto tal, como indigno y vil. El amo tenía un derecho de propiedad sobre el esclavo, este era considerado un objeto y se podía disponer incluso de su vida.

La esclavitud como práctica social y económica fue usual en la antigüedad greco-romana, y ambas pueden considerarse las primeras sociedades «esclavistas» al estar sustentada su base económica por este sistema. En la Antigua Roma la práctica de la esclavitud se regula, en algunas ocasiones al mínimo detalle, estableciéndose la manumisión como fórmula de liberación de los esclavos, siempre con causa. Del siglo V a. C. al siglo I es la época de mayor

implantación y extensión de la esclavitud. Las guerras de conquistas emprendidas por la República romana significaron la adquisición de numerosos esclavos.

Cada romano de mediana fortuna poseía, por lo menos, un par de esclavos. Salía de su casa acompañado generalmente por uno mientras el otro permanecía encerrado en casa. Estos no poseían una habitación donde dormir, simplemente se acostaban en el suelo en cualquier rincón de la casa. Comían las sobras de la comida de sus amos, lo que, en un pueblo con hambre, podía significar comer mejor que muchos hombres libres. La línea divisoria entre los hombres libres y los esclavos era muy importante. Los primeros no podían, legalmente, ser sometidos a tortura, ni quemados vivos ni apaleados. Los esclavos si, por sus propios amos o por un juez.

Los esclavos no podían casarse ni ejercer la paternidad. El dueño de los hijos de los esclavos era el pater familias. Los mercaderes de esclavos recogían a los bebés abandonados que estaban expuestos en los santuarios para convertirlos en esclavos. Había esclavos que llegaban a ocupar cargos públicos en la administración de los bienes de sus amos, pero también podían ser trabajadores del campo o artesanos. Si no eran campesinos podían ser criados en el servicio doméstico. En el caso de las mujeres esclavas sus labores incluían lavar, coser, limpiar, moler y, si tenían suerte, ayudar a sus amas a hilar y tejer.

Con el transcurso del tiempo, la esclavitud fue suavizándose y se establecieron ciertas fórmulas de liberación de los esclavos. Estos una vez liberados no eran considerados hombres libres, se los denominaba libertos y desempeñaban ciertas profesiones vedadas para los esclavos, como ocurría con los colonos, los cuales recibían tierras de los señores para que las trabajaran, quedando adscritos a la tierra.

También existieron en la antigüedad trabajadores libres. En Roma encontramos el arrendamiento de cosas y después el arrendamiento de servicios y arrendamiento de los propios trabajadores. Nos hallamos ante un servicio personal de una determinada persona (locator), que bajo las órdenes e instrucciones de otra (conductor), realiza un trabajo por cuenta de ésta. Se trataba del germen del contrato de trabajo.

El trabajo en el campo continuó bajo el régimen de la servidumbre y, especialmente, el colonato, que se basaba en una relación personal entre el señor y el vasallo.

“En el caso de Chile, si bien en 1780 se planteó la abolición de la esclavitud en la fallida conspiración de los tres Antonios, fue el primer Congreso Nacional, convocado ocho meses después de la creación de la Junta de Gobierno, en tiempos de la Patria Vieja, el que, gracias a la iniciativa del congresista Manuel de Salas, estableció el 15 de octubre de 1811 la libertad de vientres, que consistió en declarar libres a los hijos de esclavos que nacieran a partir de ese instante en el país. Asimismo, se declararon sus vientres «igualmente libres» de forma de evitar acciones fraudulentas, como la venta de las madres en el extranjero. Además, el bando agregó que todos los esclavos que permanecieran más de seis meses en el territorio o que estuviesen de paso quedaban libres.

En 1818, y a consecuencia de la participación de batallones de esclavos negros entre las victoriosas fuerzas patriotas del Ejército Libertador de los generales don José de San Martín y don Bernardo O'Higgins, se les prometió la libertad total.

En 1823, don José Miguel Infante presentó en el Congreso un proyecto de ley que propuso la abolición total de la esclavitud. En ese momento, Chile contaba con un poco más de un centenar de esclavos. La nueva ley, aprobada el 24 de

julio de ese mismo año, señalaba que eran libres todos aquellos nacidos desde 1811 en adelante, y sus descendientes; y todos aquellos que pisaran el territorio de la República.

Finalmente, bajo la presidencia interina de don Ramón Freire, se abolió la esclavitud de manera definitiva en diciembre de 1823 por medio de la Constitución de ese año, que recogía las ideas de don José Miguel Infante en su artículo 8.º: *“En Chile no hay esclavos: el que pise su territorio por un día natural será libre. El que tenga este comercio no puede habitar aquí más de un mes, ni naturalizarse jamás”*, convirtiéndose en el primer país de Hispanoamérica en hacerlo oficialmente.

La actual Constitución de 1980, en su artículo 19º, también rinde tributo a don José Miguel Infante en su redacción:

Artículo 19º:”La Constitución asegura a todas las personas:

[...] 2º.- [...] *En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre.*”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> WIKIPEDIA, Esclavitud [en línea]. [Fecha de consulta: 10 Mayo 2013].  
Disponible en <<http://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud>>.

## **CAPÍTULO 2:**

### **TRATAMIENTO NACIONAL SOBRE ESTE CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **1. Introducción.**

“Este contrato de contrato ha tenido las más diversas denominaciones en nuestra legislación.

Nuestro Código Civil, de 1855, contemplaba el trabajo de los criados domésticos, y ante las críticas que en este siglo mereció tal denominación, los civilistas justifican a don Andrés Bello recordando que en esa época, que llaman de organización heril -a cargo del amo o dueño de casa-, la mayoría de estos trabajadores habían nacido o se habían criado en la casa o en la familia en que sus antecesores prestaban servicios.

El Código del Trabajo de 1931 reacciona fuertemente en contra de tal nombre y les llama empleados domésticos, en aquel tiempo en que la voz “empleado” estaba reservada únicamente para quienes tenían predominancia del esfuerzo intelectual sobre el físico.

Posteriormente se conoció este servicio como asesoras del hogar, y más tarde, por la Ley N° 17.795, del 16 de noviembre de 1972, se les llamó empleados de casas particulares.

El Decreto Ley N° 2.200, de 1978, les denominó trabajadores de casas particulares, en su afán de señalar que hay una sola categoría de prestadores de

servicios, ya que con la dictación de la Ley N° 16.455 sólo se habla de trabajadores”.<sup>2</sup>

Este tipo de contrato, es un contrato especial atendidas las características de la labor que realizan estos trabajadores, también por su naturaleza jurídica específica, por el lugar en que han de prestarse los servicios. El título II del Libro I del Código del Trabajo está dedicado a esta materia, y en su primer artículo, el 77, comienza por declarar que *“respecto de los trabajadores que se refiere este Título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente”* a las normas que ahí se indican, lo cual significa que a este personal se le aplicarán las normas específicas de este Título y sólo en forma subsidiaria, en lo que no esté regida en ellas, se les aplicarán las normas generales del contrato individual del trabajo.

El Contrato de los Trabajadores de Casa Particular, se encuentra tipificado en el Capítulo V, título II, del Libro I, artículos 146 al 152 del Código del Trabajo.

## **2. Calificación legal de los trabajadores de casa particular.**

Primero se debe definir ¿quiénes son trabajadores de casa particular?. El artículo 146 del Código del Trabajo, nos da la respuesta a esta interrogante al señalar:

*“Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.*

---

<sup>2</sup> HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17<sup>a</sup> ed., Santiago, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 2004, tomo I.

*Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.”*

Del inciso primero y segundo de dicho artículo, se desprende que son trabajadores de casa particular:

- Aquellas personas naturales contratadas para la realización de los servicios de aseo y de asistencia, propias e inherentes del hogar, dedicadas en forma continua, en jornada completa o parcial al servicio de una o más personas naturales o de una familia. Siendo propias o inherentes al hogar todos aquellos que se realizan en "una casa o domicilio" o en "vida de familia" (Inciso primero).
- Quienes realizan las mismas o similares labores que las señaladas, pero en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o proporcionando los beneficios propios de un hogar. Se asimilan a los trabajadores de casa particular (Inciso segundo).

Por último, el inciso cuarto y final de este mismo artículo, hace extensivo las normas especiales de este contrato a:

- Los choferes de casa particular.

Ahora sí cabe preguntar ¿Quién realiza la calificación legal de estos trabajadores?, y el inciso tercero del mismo artículo anterior nos manifiesta que:

*“En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso”.*

Entonces, la calificación legal la realizará el Inspector del trabajo respectivo y en caso de disconformidad referente a la resolución que él emita, se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, dado que este último tiene la facultad, de oficio o a petición de parte, de fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo. Ya que dichos dictámenes son obligatorios para los funcionarios fiscalizadores.

Con esto, no se impide que se pueda ver esta materia ante los Tribunales del Trabajo.

## **2.1. Dictámenes de la dirección del trabajo.**

Los siguientes dictámenes hacen alusión a la calificación legal de los trabajadores de casa particular. Entre estos, está el N° 3899/146 de fecha 22 de septiembre de 2003, el cual, especifica que se entiende por labores iguales o similares, según lo que se encuentra estipulado en el inciso segundo del artículo 146 del código en comento. Ya que todos los demás, del año 2011, 2003, 1997, 1993, 1988 y 1984, se refieren a si cierto personal califica o no dentro de este contrato especial o se deberán regir por la regla general, común a los otros trabajadores.

*“Dictamen N° 3899/146, 22-09-2003*

*Trabajadores de casa particular. Labores iguales o similares. Alcance.*

*Parte pertinente:*

1) Las personas que realizan labores iguales o similares a las consignadas en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo en las instituciones de beneficencia a que se refiere el inciso 2° del mismo artículo se rigen por las disposiciones especiales contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular, quedando sujetos en todas aquellas materias no reguladas en dicha normativa, a las disposiciones generales contempladas en dicho cuerpo legal.

2) Para los efectos previstos en el inciso 2° del mismo artículo deben entenderse por labores similares a las consignadas en el inciso 1°, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a aquellas que en forma habitual y normalmente se realicen en un hogar.

...En relación con lo anterior, cabe precisar que mediante Dictámenes N°s. 8228, del 26.11.86 y 4893, del 20.09.93, este Servicio ha precisado lo que debe entenderse por labores de asistencia propias de un hogar señalando que deben entenderse por tales todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o vida de familia, que es el concepto de hogar que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, agregando que a modo de ejemplo, pueden señalarse, entre ellas, las de limpieza y aseo, preparación y servicios de los alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, etc.”.

...Ahora bien, según lo sostenido en forma reiterada y uniforme por la Jurisprudencia, el sentido natural y obvio es el que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, conforme el cual el vocablo “similar” significa “que tiene semejanza o analogía con una cosa. A su vez, la expresión “semejante” aparece definida como “que semeja o se parece a una persona o cosa”.

Armonizando los conceptos anteriores posible es sostener que deben entenderse por labores similares a las señaladas en el inciso 1° del artículo 146, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a las que habitualmente se realizan en un hogar, como serían, a vía de ejemplo, las de preparación y servicio de alimentos, las de cuidado y atención de niños, lavado y planchado de ropa, limpieza de vidrios, aseo de determinados recintos o artefactos domésticos, riego de jardines, etc.”<sup>3</sup>

“Dictamen N° 2628, 30-06-2011

*Trabajadores de casa particular. Calificación. Hogares de Ancianos.*

Para los efectos de tener un criterio común para todos los hogares de ancianos que administra la Corporación Nacional de Protección a la Ancianidad, "Conapran", a lo largo del país se hace necesario efectuar un distingo según el tipo de labores que principalmente realice el personal del hogar. Así, si dentro de sus funciones priman aquellas relacionadas con el aseo y la asistencia propias de un hogar quedará sujeto al régimen especial de los trabajadores de casa particular aún cuando ocasionalmente puedan tener, por ejemplo, que suministrar remedios a los ancianos y, si por el contrario, las funciones desarrolladas guardan mayoritariamente relación con el aspecto médico de la atención de los ancianos no quedarán sujetos a esta normativa especial”.<sup>4</sup>

“Dictamen N° 3523/120, 26-08-2003

*Trabajadores de casa particular. Calificación.*

---

<sup>3</sup> CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Código del trabajo: Sistematizado con jurisprudencia. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2012, tomo II.

<sup>4</sup> MICROJURIS [en línea].[fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en:  
<[http://cl.microjuris.com/getContent?reference=MJCH\\_MJJ28059&links=\[TRABAJ,%20CAS,%20PARTICUL,%20LJ\]](http://cl.microjuris.com/getContent?reference=MJCH_MJJ28059&links=[TRABAJ,%20CAS,%20PARTICUL,%20LJ])>

Las dependientes contratadas como auxiliares de enfermería que se desempeñan en el Hogar de Ancianos de la Unión Árabe de Beneficencia no pueden ser calificadas como trabajadoras de casa particular atendido que las labores que desarrollan en dicho establecimiento no son iguales o similares a aquellas previstas en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo. Por tal razón no les resultan aplicables las normas sobre jornada de trabajo que rigen a dichas trabajadoras, sino la normativa general que sobre la materia se contiene en los artículos 22 y siguientes de dicho cuerpo legal.”<sup>5</sup>

“Dictamen N° 1091/52, 03-03-1997

*Trabajadores de casa particular. Calificación.*

El personal de asistentes de menores que se desempeña en los Hogares Villa... del Bosque que mantiene María Ayuda, Corporación de Beneficencia, no puede ser calificado como trabajadores de casa particular atendido que las funciones que desarrolla no son de aquellas mencionadas en el artículo 146 del Código del Trabajo, por lo que no le son aplicables las normas especiales contempladas para dichos dependientes en el cuerpo legal mencionado.”<sup>6</sup>

“Dictamen N° 4893/303, 20-09-1993

*No procede calificar como trabajadora de casa particular a enfermera o auxiliar de enfermería que presta servicios a personas en su domicilio.*

A una enfermera o auxiliar de enfermería contratada para prestar servicios en la residencia de una persona enferma, con la finalidad de acompañarla y

---

<sup>5</sup> CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Código del trabajo: Sistematizado con jurisprudencia. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2012, tomo II.

<sup>6</sup> Idem.

asistirla profesionalmente, o le resultan aplicables las normas contenidas en el Código del Trabajo, sino las correspondientes al arrendamiento de servicios”.<sup>7</sup>

“Dictamen N° 180, 11-01-1988

*Trabajadores de casa particular. Calificación. Labores de aseo en comunidad.*

Las personas que trabajan en labores de aseo y asistencia propias del hogar en los espacios comunes de una comunidad de copropietarios de un edificio de departamentos, no detentan la calidad jurídica de trabajadores de casa particular, rigiéndose, en definitiva, por las disposiciones generales del Código del Trabajo”.<sup>8</sup>

“Dictamen N° 4753, 04-10-1984

*Trabajadores de casa particular. Calificación. Cocineras de empresas.*

Las personas que trabajan en labores de aseo y cocina, atendiendo el desayuno, almuerzo, como onces y comida de los dependientes de una empresa, no tienen calidad jurídica de trabajadores de casa particular, rigiéndose en consecuencia por las disposiciones generales del Código”.<sup>9</sup>

### **3. El contrato especial de trabajadores de casa particular.**

Es el acuerdo entre un trabajador (a) y un empleador (a), por el cual la primera, se compromete a prestar un servicio y la segunda, a pagar una

---

<sup>7</sup> Ídem.

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> Ídem.

remuneración a cambio de dichos servicios. El servicio prestado, debe referirse a alguno o a todos los trabajos propios del hogar. Este acuerdo debe hacerse por escrito, firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

### **3.1. Periodo de prueba.**

Existe en nuestra legislación laboral un período de prueba, que sólo se contempla para los trabajadores de casa particular, lo cual, es una excepción a la regla general, esto por las características propias de este servicio, el cual, es prestado al interior del hogar.

Se estima como período de prueba las dos primeras semanas y durante ese lapso, se podrá poner término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre y cuando se dé aviso, a lo menos, con 3 días de anticipación, existiendo la obligatoriedad para el empleador de cancelar los días trabajados, independiente de quien haya resuelto poner término al contrato. En este caso no se cancela indemnización alguna.

Por último, cabe señalar que esta trabajadora como cualquier otra que se encuentre embarazada goza de fuero laboral, lo cual implica que en este período de prueba se podrá poner término al contrato, únicamente si el empleador tiene una autorización previa del juez competente, todo esto según se desprende del artículo 174 del Código del trabajo y que también al respecto alude el dictamen N° 5631/343, en el punto N° 1 de fecha 16 de noviembre de 1999, que hace referencia a cuando procede el fuero maternal y a las obligaciones del empleador en cuanto a esto, el cual es del siguiente tenor:

*“Dictamen N° 5631/343, 16-11-1999*

*Trabajadora de casa particular. Fuero maternal. Procedencia. Obligaciones del empleador.*

*Parte pertinente:*

...1) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.

2) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal, no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 del Código del Trabajo, sin que previamente exista una resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.

3) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario.

*Parte pertinente:*

...La solución al caso consultado pasa por el carácter imperativo de las normas que regulan la protección a la maternidad, derivado de la naturaleza de orden público de las mismas, y específicamente el fuero maternal, las que sólo permiten el despido, sin distinción ni excepción alguna, previa autorización judicial.

De este modo, durante el período de prueba de la trabajadora el fuero opera con plenitud de efectos, debiendo el empleador contar con autorización judicial para despedir, pero aun en dicho caso, tampoco la terminación de la relación laboral puede producirse por la sola voluntad que contempla el artículo citado, sino que, como operan las normas del fuero laboral, sólo podrá producirse con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo, que no contempla el desafuero por la sola voluntad de una de las partes”.<sup>10</sup>

### **3.2. Escrituración y estipulación del contrato.**

En el caso de la escrituración del contrato de trabajo, si se hace uso del período de prueba de dos semanas del cual se habló en el subtítulo 3.1, el contrato deberá escriturarse al término de dicho periodo. El artículo 9° del Código del Trabajo, según disposición legal, le impone al empleador la obligación de colocar por escrito el contrato de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador (a) a sus labores o de los 5 días siguientes si la duración del contrato fuere de 30 días o menos.

La falta de contrato escrito por causa imputable al empleador, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare el trabajador. Por ejemplo en caso de existir un reclamo frente a la Inspección del Trabajo o discrepancias entre el empleador y el trabajador (a) sobre las estipulaciones del contrato y no llegar a acuerdo en el comparendo, se presumirán como verdaderas aquellas estipulaciones que señale el trabajador, salvo que el empleador pruebe lo contrario. Todo esto como medio de prueba.

La ley contempla además, de dar por cierto lo que el trabajador declare como cláusulas del contrato, el pago de una multa por parte del empleador, a beneficio fiscal que va desde 1 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM).

---

<sup>10</sup> CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Código del trabajo: Sistematizado con jurisprudencia. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2012, tomo II.

En caso que fuera el trabajador el que se negare a firmar el contrato, el empleador enviará este último a la Inspección del Trabajo correspondiente, a fin de que ésta requiera la firma del trabajador. Ahora si el trabajador insiste y no firma, el contrato entonces finalizará en ese momento.

El trabajador que se desempeñe en jornada parcial o que preste servicios sólo algunos días de la semana, para todos los efectos legales es también considerado asalariado y tiene los mismos derechos que se contemplan para los trabajadores contratados a jornada completa. Por lo tanto, en ese caso también deberá celebrarse contrato por escrito y éste deberá consignar la jornada de trabajo.

Si se necesitara hacer alguna modificación posterior a la firma del contrato, esta deberá quedar anotada al dorso de este o en un documento anexo, con las firmas de ambas partes.

El siguiente dictamen, señala que tanto el plazo y sanción que rige para el resto de los trabajadores en general, en caso de no escriturar el contrato de trabajo, es también aplicable para los trabajadores en cuestión.

“Dictamen N° 7495/352, 30-12-1992

*Plazo para escriturar contrato de trabajadores de casa particular.  
Sanciones.*

*Parte pertinente:*

1. El plazo para la escrituración de los contratos de trabajo previsto en el artículo 9° del Código del ramo es aplicable al contrato de los trabajadores de casa

particular, como asimismo la sanción pecuniaria que la misma norma establece, en caso de contravención.

2. La multa administrativa que contempla la referida disposición legal resulta aplicable a los empleadores que detentan la calidad de personas naturales”.<sup>11</sup>

### **¿Qué estipulaciones debe contener el contrato de trabajo?**

El contrato de trabajo debe incluir como mínimo los siguientes aspectos, según lo manifiesta el artículo 10 del Código del ramo:

- Lugar y fecha del contrato;
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador, así como de la fecha de inicio de sus actividades;
- Determinación de la naturaleza de los servicios (esto es, tipo de trabajo: aseo, cocina, lavado, cuidado de niños u otros) y del Lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo,
- Plazo del contrato; y
- Demás pactos que acordaren las partes.

---

<sup>11</sup> CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Código del trabajo: Sistematizado con jurisprudencia. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2012, tomo II.

Los puntos reseñados, son aquellos que la Ley denomina cláusulas mínimas u obligatorias y deben estar presentes en todo contrato de trabajo, tienen por finalidad proporcionar certeza y seguridad jurídica a las partes contratantes, ya que en la medida que las partes conozcan con exactitud las estipulaciones que los rigen, sabrán también los derechos y obligaciones a los que se encuentran sometidos”

### **3.3. Modelos tipo de este contrato de trabajo.**

En el anexo que se encuentra al final de esta memoria, se pueden apreciar dos modelos de contrato de trabajo a modo referencial. El N° 1 “para trabajadores de casa particular que no viva en casa del empleador y el N° 2 “para trabajadores de casa particular que viva en casa del empleador - Puertas adentro”.

En ambos, se encuentran las cláusulas mínimas que debe contener este contrato, la diferencia entre estos se encuentra en la jornada de trabajo, la cual, va a depender si el trabajador (a) se desempeña puertas afuera o adentro, según se especifica a continuación en el punto 4.

### **4. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores de casa particular, el artículo 49 del Código del Trabajo, hace referencia a esto, distinguiendo entre aquellos que no viven en casa del empleador y los que viven en casa de este último. Esta distinción es de importancia, ya que dependiendo del tipo de prestación que se realice se puede establecer su jornada laboral y descansos.

En primer término, son las partes contratantes quienes deben acordar la extensión de este, siempre y cuando no se vulnere lo establecido por nuestra legislación laboral.

- La jornada de los trabajadores de casa particular que no viven en casa del empleador “puertas afuera”: No podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora imputable a ella. Es decir, el trabajador no puede estar realizando labores las 12 horas seguidas. Su derecho a descanso es irrenunciable. Para contar las 12 horas diarias de jornada hay que incluir la hora obligatoria de descanso, lo que da un total de 11 horas diarias efectivamente trabajadas.

Esto a simple vista da a entender que es un horario abusivo en comparación con el resto de los trabajadores que no están comprendidos acá, quienes tienen sólo una jornada de 45 horas semanales. Está bien que se trate de un contrato especial, pero el tipo de trabajo a realizar es agotador, considerando sobre todo si hay niños o ancianos de por medio que cuidar. El solo hecho de tener que estar 11 horas diarias, 66 horas a la semana si se cuenta una jornada de lunes a sábado de punto fijo o a disposición de otros en un lugar ajeno, nos da a apreciar que realmente es un trabajo de mucho sacrificio y las personas que lo realizan, lo aceptan generalmente, porque no tienen más opciones laborales.

- Jornada de los trabajadores de casa particular que viven en casa del empleador “puertas adentro”: No están sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en el, se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

Por ejemplo: Una trabajadora “puertas adentro” puede tener los siguientes horarios:

- Trabaja de 07:00 a 14:00 horas, con un descanso de una hora para desayunar.
- De 14:00 a 15:00 hrs., almuerza (descansando 1 hora).
- Trabaja de 15:00 a 19:30 horas, con un descanso de 1 hora para tomar té.
- Retoma de 19:30 a 21:30 horas.
- Descansa de 21:31 a 06:59 horas del día siguiente.

En el tiempo de descanso, el empleador debe tener claro que es para esto último, por lo cual, no debiera interrumpirse con encargo de labores.

La jornada de trabajo en este tipo de actividad, es de difícil control y fiscalización. A la fecha existe un proyecto de Ley que debió ser debatido por el pleno del Senado, el cual modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular. A la vez, prohíbe el condicionamiento del contrato al uso de uniformes y delantales en espacios, lugares o establecimientos públicos.

La propuesta modifica la jornada de trabajo de aquellas personas que se desempeñen “puertas afuera” (aquellos que no viven en la casa de su empleador). En este caso reduce la horas semanales de las 66 actuales a 45, las cuales podrán ser distribuidas en un máximo de 6 días; establece que la jornada no deberá sobrepasar las 12 horas continuas; fija en a lo menos 30 minutos el descanso diario; y limita a 15 horas adicionales de trabajo semanales.

Respecto a quienes laboren “puertas adentro” (aquellos que viven en la casa de su empleador), la propuesta determina los domingos para el descanso

semanal, aumenta los días de descanso mensual a dos, y aclara que el pago de las remuneraciones sólo podrá realizarse en dinero.

El 1 de mayo de 2013, el poder ejecutivo anunció que se le daría urgencia a este proyecto de ley. Sin embargo, la presidenta de SINTRACAP (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular), señora Ruth Olate, señaló en ese entonces a Sindical.cl que deseaban que no se le aplique dicha urgencia, ya que no estaban de acuerdo con el proyecto, más bien querían conversar eso, porque ellas presentaron una propuesta para hacerle indicaciones a dicho proyecto. Debido a que estiman que aún es muy básico, prefieren que se discuta más, para que se les asegure que se va a respetar a futuro.

Son 4 los puntos que la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular ha expresado que deben mejorarse:

- La igualación de jornada de las trabajadoras de casa particular puertas adentro y puertas afuera, de manera inmediata y no progresiva.
- La determinación del tipo de funciones y el lugar donde estas serán realizadas
- Fiscalización real del cumplimiento de la normativa legal; y
- La ratificación del Convenio 189 de la OIT (El convenio 189 es una herramienta para mejorar las leyes que tenemos hoy día, que si bien son leyes buenas, como no hay fiscalización, nadie las respeta, son letra muerta, señaló la señora Ruth).

En cuanto al primer punto, cabe mencionar que es lo más razonable, ya que estas trabajadoras, a diferencia de los demás trabajadores en Chile, están

utilizando casi la totalidad de su tiempo en el servicio de un hogar ajeno, sobre todo aquellas que viven en la casa de su empleador, descuidando incluso sus propios hogares, su familia.

A marzo de 2014, el proyecto, en segundo trámite constitucional, se encuentra en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, quienes por acuerdo de la Sala deberán emitir un nuevo primer informe para el mensaje, para que posteriormente pueda ser debatido en general por el pleno del Senado.

#### **4.1. Descanso semanal.**

En este aspecto, se distingue entre ambas categorías de trabajadores, asimilando la de aquellos que no viven en casa del empleador a las normas generales establecidas en el Código del ramo (párrafo 4, Capítulo IV, del Título I del Libro I).

Como se rigen por la regla general, nos remite al artículo 35 de este cuerpo legal, el cual indica que el descanso semanal será los días domingos y aquellos que la ley declare festivos, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

“De acuerdo a un dictamen de la Dirección del Trabajo, estos días festivos son los siguientes:

- 1 de enero (Año Nuevo)
- Viernes y sábado de Semana Santa (en marzo o abril)
- 1 de mayo (Día del Trabajo)
- 21 de mayo (Día de las Gloria Navales o Combate Naval de Iquique)
- 29 de junio (San Pedro y San Pablo)
- 16 de julio (Virgen del Carmen)

- 15 de agosto (Asunción de la Virgen)
- 18 y 19 de septiembre (Día de la Independencia y Día del Ejército)
- 12 de octubre (Día del Descubrimiento de Dos Mundos)
- 31 de octubre (Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes)
- 1 de noviembre (Día de Todos los Santos)
- 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y
- 25 de diciembre (Navidad)".<sup>12</sup>

En cambio, para los trabajadores (as) que viven en casa del empleador estos tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador y además, también tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Ese derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso. Todo esto según se desprende del artículo 150 del Código en comento.

En ambas categorías, los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.

Por último, cabe hacer mención, que los trabajadores (as) de casa particular que viven en la casa del empleador, hasta el 2 de abril del año 2009, sólo contaban con un día completo de descanso a la semana, teniendo que prestar servicios durante los días festivos, sin derecho a compensación alguna. El día de descanso aludido podía ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

---

<sup>12</sup> BIBLIOTECA del congreso nacional. Guía legal BCN [en línea]. [13 Enero 2014]. Disponible en: <<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular>>

Pero esto cambió, a la modalidad que existe al día de hoy, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.336, que comenzó a regir el 3 de abril del 2009.

#### **4.2. Feriado legal.**

A las trabajadoras de casa particular les asiste el mismo derecho a gozar del feriado anual que al común de los trabajadores, esto es, 15 días hábiles una vez completado un año de servicio para el empleador.

Para gozar de feriado anual (vacaciones), los trabajadores (as) de casa particular deben cumplir con el requisito de contar con a lo menos un año de servicio continuo para su empleador. Cumpliendo este requisito de más de un año de servicio, tienen el derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra.

Como la ley señala 15 días hábiles para el cálculo de los días, se debe excluir los días sábados, domingos y festivos que existan dentro del período. De acuerdo con la ley, los días sábados para efectos del feriado son siempre inhábiles, es decir, para el cómputo del feriado, el sábado se equipara a un día domingo o festivo.

Para los trabajadores (as) que tienen jornada parcial o concentrada sólo en algunos días de la semana, el feriado anual incluirá los días en que ellos usualmente trabajen y que quedan comprendidos en el período de 15 días hábiles.

El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado podrá también acumularse, por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. Es relevante destacar que es improcedente que la acumulación de períodos de feriado lo realice el empleador, la Ley pone como requisito que debe ser por acuerdo de las

partes, asimismo la ley no permite la acumulación de más de dos períodos de feriado consecutivo, llegado ese caso, el empleador deberá conceder a lo menos uno de ellos, antes de que el trabajador complete el tiempo que le da derecho a otro período.

#### **4.3. Feriado progresivo.**

La Ley contempla también lo que se denomina el feriado progresivo y que consiste en un beneficio adicional que la Ley otorga a todo trabajador que cumpla con el requisito de llevar más de 10 años de trabajo, sea para el mismo empleador o para cualquier otro y que tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Para acceder al feriado progresivo se requiere:

- A lo menos 10 años de servicio, para uno o más empleadoras.
- Demostrar al actual empleador los servicios prestados a los empleadores anteriores por medio de las planillas de cotizaciones de AFP o del INP.
- Se debe tener claridad que no se gana un nuevo día por el sólo hecho de tener 10 años de servicio, es a contar de ese tiempo y por cada tres nuevos años de servicios prestados a su actual empleador es que se gana el derecho a un nuevo día de feriado. Así, por ejemplo, para tener derecho al primer día de feriado progresivo, habiendo trabajado 7 años a anteriores empleadores, debe laborar a su actual empleador seis años. Si los años laborados para otros empleadores fueran 12, para el actual empleador debe trabajar tres nuevos años. Así, una trabajadora prestó servicios durante 6 años para la empleadora X y ahora en su nuevo empleo lleva 10 años de servicios, tiene derecho a 15 días hábiles al completar un nuevo año de

servicios con su actual empleador, y 2 días hábiles adicional, por los 6 años prestados a la empleadora X (un día adicional por cada tres años). En total tendrá 17 días hábiles de vacaciones.

La Ley contempla un límite a este respecto, puesto que los años que se pueden invocar de empleadores anteriores es de un máximo de 10 años, señala además que estos días adicionales, pueden ser objeto de negociación por las partes, lo que no es negociable es el feriado básico (15 días).

El feriado no podrá compensarse en dinero, es decir, la ley prohíbe que se pague por ese período y que el trabajador (a), a cambio de ello continúe prestando sus servicios.

Las excepciones a lo señalado está contemplado en la ley y ocurre cuando:

- La trabajadora teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de prestar servicios para su empleador, por cualquier circunstancia, es lo que se denomina indemnización por feriado legal, y esta indemnización debe ser equivalente a la remuneración íntegra que está constituida por el sueldo que el trabajador recibía.
- En el caso del feriado proporcional.

#### **4.4. Feriado proporcional.**

Es la indemnización en dinero a la que tiene derecho el trabajador (a) cuyo contrato termina antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual. Este es equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo entre la contratación y el término de sus funciones.

#### **4.5. El permiso.**

El diccionario de la Real Academia Española lo define, como “el tiempo durante el que alguien tiene autorización para dejar de acudir a su trabajo o faltar a sus obligaciones”.

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, el trabajador (a) de casa particular tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. En estos casos la trabajadora goza de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

Igual permiso se aplica por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre de la trabajadora.

Estos permisos, que no pueden compensarse en dinero, deben hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se debe hacer efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Posee también permiso en el caso cuando la salud de un menor de 18 años de edad requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, en estos casos la trabajadora de casa particular tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán trabajadas para todos los efectos legales.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido, imputándose el tiempo empleado al próximo periodo de feriado anual o trabajando horas extraordinarias o cualquier otra forma que las partes convengan.

## **5. Remuneración.**

El más importante deber del empleador frente al trabajador es el pago de la remuneración, que reconoce como causa jurídica el beneficio de aquel con los servicios que le son prestados. El cual debe permitir la subsistencia digna del trabajador y su familia.

El artículo 151 del código del trabajo se refiere a esto, aludiendo que *“la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.”*

Para efectos previsionales, las prestaciones de casa habitación y alimentación no serán imponibles.

La remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Antes del 1° de marzo de 2011 no era así, estos trabajadores percibían menos del ingreso mínimo mensual, se llegó a esto en forma progresiva. Con la dictación de la Ley N° 20.255, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2008, la cual estableció en su artículo 98 que la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular sería del:

- 83% de un ingreso mínimo a partir del 1 de marzo de 2009 = a \$ 142.760.-

- 92% de un ingreso mínimo a partir del 1 de marzo de 2010 = a \$ 158.240.-
- 100% de un ingreso mínimo a partir del 1 de marzo de 2011 = a \$ 172.000.-

A la fecha (Marzo de 2014), el ingreso mínimo remuneracional asciende ya a la suma de \$210.000.

## **6. Previsión social.**

“El sistema previsional es una de las ramas de la Seguridad Social, que tiene por objeto cubrir las necesidades de las personas cuando por enfermedad o vejez ya no pueden mantenerse en la actividad laboral, la Seguridad Social es un concepto Universal y cuya definición por los organismos internacionales dice que: Tiene por objeto abolir el estado de necesidad, asegurando a cada ciudadano en todo tiempo, una entrada suficiente para hacer frente a sus responsabilidades. Se trata de que cada hombre en toda circunstancia tenga la posibilidad de asegurar en condiciones convenientes su subsistencia y la de las personas a su cargo.

Nuestro país fue pionero dentro del concierto latinoamericano en el desarrollo de la Seguridad Social, incluida la salud previsional. Inspirado en el sistema de Seguridad Social diseñado en Alemania, Inglaterra y otros países a fines del siglo pasado, se crea el Seguro Obrero Obligatorio en 1924. Este incluía la atención del obrero, de la madre y el niño, y su financiamiento era compartido por el Estado, el empleador y los trabajadores y en 1953 se creó el Servicio de Seguro Social (SS.S.).

Cabe mencionar que antes que se creará el sistema de AFP. en Chile, se creó un sistema dividido por empleos, y no por una cobertura similar a nivel nacional. Esto hizo que lo principal del sistema estuviera constituido por tres grandes Cajas de Previsión, las cuales no son de importancia nombrar acá.

Este sistema antiguo funcionó sobre la base del Sistema de Reparto. Mecanismo adoptado por la mayoría de los países, por cuanto se funda en el principio de Solidaridad. Consistente en el equilibrio entre las cotizaciones que efectúan los trabajadores activos y los recursos que se necesitan para pagar las pensiones a los que no están laboralmente activos. Las pensiones de vejez se determinan sobre la base de las remuneraciones imponibles por el trabajador en los últimos años antes de jubilar, las que se financian con las cotizaciones que recaudan las Cajas de Previsión de los afiliados que están laboralmente activos. Una vez que éstos jubilan, sus pensiones se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos en ese momento y así sucesivamente.

El 13 de Noviembre de 1980 se publicó el Decreto Ley N° 3.500, que establece un Nuevo Sistema de Pensiones que coexiste con el antiguo sistema de reparto; basado en el concepto de la capitalización individual, y administrado por instituciones privadas. El nuevo sistema de pensiones comienza a funcionar el 1° de Mayo de 1981. Este se funda en el principio del Individualismo. Esto es, que cada cotizante capitaliza y acumula fondos en su cuenta individual, con los cuales llegada la hora de jubilar, financiará su propia pensión. Como la cotización corresponde a un porcentaje del sueldo, la previsión resultante tendrá una directa proporción con la remuneración percibida en su vida activa. Los que perciben sueldos más bajos obtendrán al momento de jubilar una pensión más baja, reproduciéndose con ello en los trabajadores pasivos las diferencias de ingresos que tuvieron en la vida activa.

A modo de referencia, al crearse el sistema de AFP las principales Cajas del antiguo sistema siguen funcionando, ahora administradas por el Instituto de Normalización Previsional. Actualmente el INP recauda las cotizaciones de quienes siguen afiliados a las antiguas Cajas, paga los beneficios a los pensionados de ese sistema y calcula y emite el Bono de Reconocimiento a los trabajadores que se cambiaron a las AFP. La Ley estableció que los trabajadores que se cambiaron al sistema de AFP no pueden volver al antiguo sistema. La

excepción es que solo pueden hacerlo las personas que habiendo pertenecido al sistema antiguo no tengan derecho al Bono de Reconocimiento”<sup>13</sup>.

De conformidad con la ley vigente, existen los siguientes tipos de cotizaciones:

- Cotización previsional del Fondo de Pensiones.
- Cotización de Salud.
- Cotización para seguro de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales - Ley N° 16.744.

Por último, también se puede agregar el Seguro de Cesantía, que rige para los trabajadores no comprendidos en los de casa particular – Ley N° 19.728.

### **6.1. Derechos previsionales de los trabajadores de casa particular.**

Estos trabajadores (as), al igual que todos, deben pagar sus cotizaciones previsionales para tener cobertura en caso de contingencias tales como la vejez, invalidez, sobrevivencia y enfermedad, pago que es compartido entre el trabajador y el empleador.

A diferencia del resto de los trabajadores dependientes, a los de casa particular sus empleadores deben realizarle además, la cotización para la llamada “Cuenta de Indemnización Obligatoria” en la AFP en que se encuentre afiliado el trabajador, o abrir una para estos fines, en caso pertenezca al antiguo sistema. Los fondos de esta cuenta, tienen por finalidad ser utilizados por el trabajador en

---

<sup>13</sup> SINAMI. Manual de consultas sobre el sistema previsional. [en línea]. [19 Enero 2014]. Disponible en: <<http://www.sinami.cl/Publicaciones/revista.pdf>>

el caso de término de la relación laboral. [Este último equivale al seguro de cesantía, instrumento de Seguridad Social, creado por la Ley N° 19.728, que entró en vigencia a partir de 01 de octubre de 2002, para proteger a los demás trabajadores cuando éstos quedan cesantes].

Es de relevancia destacar que la remuneración mínima imponible sobre la cual se calculan las cotizaciones previsionales, es equivalente al 100% del ingreso mínimo mensual (\$210.000 actuales).

En el siguiente cuadro se puede apreciar el desglose de las cotizaciones obligatorias, que le corresponde pagar al empleador o descontar de la remuneración del trabajador (a).

<b>“COTIZACIONES OBLIGATORIAS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR (% RENTA IMPONIBLE)</b>		
	Empleador	Trabajador
Pensiones AFP (*)	-	10%
Seguro Invalidez y Supervivencia AFP	1,26%	-
Comisión AFP (**)		0,77% a 2,36%
Salud (Isapre-Fonasa)	-	7%
Seguro Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,95%	-
Indemnización	4,11%	-

(\*) : La cotización en el IPS es de 18,84%

(\*\*) : La comisión AFP, depende de la AFP que elija el afiliado”.<sup>14</sup>

## **Coberturas / Beneficios Previsionales**

Los trabajadores (as) de casa particular tendrán derecho a los siguientes beneficios previsionales si cuentan con un contrato de trabajo y sus cotizaciones al día.

### **Pensiones**

- Pensión de Vejez: Consiste en el pago de una pensión en dinero que se otorga a las mujeres al cumplir 60 años o a los 65 en el caso de los hombres, esto si se encuentran cotizando en una AFP. En el caso de los afiliados al régimen antiguo, la edad en la que podrán pensionarse dependerá de cada Caja y sus requisitos. [Los afiliados que cumplan con edad para pensionarse y no ejerzan su derecho a obtener Pensión de Vejez, no podrán pensionarse por invalidez].
- Pensión de Invalidez: Corresponde al pago de una pensión en dinero para los trabajadores que, a causa de una enfermedad, haya perdido en forma significativa su capacidad de trabajo, previo a su edad de pensión legal. Esta pensión la paga la AFP o el IPS (ex INP), dependiendo en donde se encuentre afiliado.
- Pensión de Sobrevivencia: Es una pensión en dinero que se entrega a la familia del trabajador, en caso que éste fallezca. Los requisitos para poder acceder a esta pensión se encuentran estipulados por ley. Esta pensión la

---

<sup>14</sup> DIRECCIÓN del trabajo. Gobierno de Chile. [en línea]. [19 Enero 2014]. Disponible en: <[http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page\\_id=7247](http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7247)>.

paga la AFP o el IPS (ex INP), dependiendo en donde se encuentre afiliado el trabajador.

- Asignación por Muerte: En caso de muerte del trabajador, la familia o la institución que se encargue de los gastos funerarios tiene derecho a que éstos se le reembolsen hasta un valor tope de tres ingresos mínimos para efectos no remuneracionales. Este derecho corresponde sólo a los trabajadores que cotizan en el IPS (ex INP) y se solicita en las agencias del IPS (ex INP).
- Cuota Mortuoria: El sistema de pensiones del DL 3.500 establece para sus afiliados el derecho cuota mortuoria, beneficio equivalente a 15 UF que se financia con los fondos de la cuenta individual del causante y, es pagada a la familia o institución que se encargue de los gastos funerarios. El trámite para acceder al pago puede realizarse en la AFP donde se encontraba afiliado el causante, o si estaba pensionado, en una AFP o Compañía de Seguros dependiendo de la institución a través de la cual recibía la pensión.

## **Salud**

- Atención de Salud: El trabajador tiene derecho a la libre elección en la atención mediante la compra de bonos, la posibilidad de incluir cargas familiares, y de acceder al pre y post natal parental para el caso de las mujeres, dependiendo de dónde se encuentre afiliado el trabajador, ya sea en FONASA o en una ISAPRE.
- Licencia Médica: en el caso de enfermarse, el trabajador tiene derecho a la prescripción de una licencia médica si así lo determina el médico, facultándolo para ausentarse de su trabajo, de manera parcial o total, dependiendo de las indicaciones de éste último. La Licencia Médica se certifica a través de un formulario, el que el trabajador debe presentarlo

ante su empleador durante un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha de inicio del reposo médico indicado en la licencia.

En este aspecto el artículo 152 inciso 1° del Código del Trabajo indica que *“En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.*

- Subsidio por incapacidad laboral: Durante el periodo que el trabajador se encuentre con licencia médica, tiene derecho a recibir un subsidio por incapacidad laboral con el objetivo de que el trabajador mantenga sus ingresos durante aquellos días que no los va a generar por encontrarse con reposo.

## **Accidentes del Trabajo**

La ley N° 16.744, establece el Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales.

Los trabajadores (as) de casa particular, tienen derecho a que el empleador los asegure en el caso de que sufran un accidente a causa o con ocasión del trabajo o en el trayecto entre su casa habitación y su lugar de trabajo, y así mismo en el caso de que desarrollen una enfermedad asociada al trabajo que realizan. La cotización corresponde a un 0,95% del sueldo imponible del trabajador ya sea en una mutual privada o en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Esta cotización es de cargo del empleador.

Es importante observar que los trabajadores deben consultar a su empleador dónde deben atenderse en el caso de tener un accidente del trabajo, pues si no lo hacen en aquellos establecimientos con que tenga convenio la mutualidad en donde le es pagado el Seguro, tendrán que costearlo como un “accidente común” (el que se paga de manera particular o mediante FONASA o ISAPRE).

Las Prestaciones entregadas por las Mutualidades que administran el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales son:

- Prestaciones preventivas: Para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el ámbito laboral.
- Prestaciones médicas: Destinando recursos para la asistencia de salud del trabajador que así lo requiera.
- Prestaciones económicas: A través de subsidios, indemnizaciones o pensiones de invalidez y sobrevivencia.

### **Indemnización Obligatoria a todo evento**

La Ley N° 19.010 estableció, a contar del 1 de enero de 1991, una indemnización a todo evento para los trabajadores (as) de casa particular pagada al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa del término del contrato de trabajo. Esta disposición es aplicable tanto a quienes están afiliados a una A.F.P. como a los que se encuentran afectados al antiguo régimen de previsión.

Mediante la disposición señalada, los empleadores deben, obligatoriamente y por un máximo de 11 años, enterar un aporte de indemnización de su cargo, en

beneficio del trabajador. El monto del aporte es del 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador, con un límite de 66 Unidades de Fomento.

Se puede contar sólo con una Cuenta de Ahorro de indemnización, aun cuando se tenga más de un empleador y cada empleador efectuará el aporte que le corresponda. Para abrirla debe suscribir conjuntamente con su empleador el formulario “Cuenta de indemnización Obligatoria: Trabajador de Casa Particular”, en la A.F.P. en que se encuentra afiliado o en la que decida abrirla, si pertenece al antiguo sistema.

Los aportes para esta cuenta debe enterarlos el empleador hasta el día 10 ó hábil posterior del mes siguiente a aquel en que se devenga la remuneración, en la A.F.P. donde esté vigente la cuenta. Están afectos a cobro de reajustes e intereses, al empleador, en caso de pagarse con atraso.

Esta indemnización se estableció, ya que estos trabajadores a diferencia del resto, no tienen derecho a indemnización por años de servicios.

### **Otro beneficio**

- Asignación Familiar

La asignación familiar es un subsidio estatal (suma en dinero), el cual se paga periódicamente a los beneficiarios por cada una de las personas (cargas o causantes) que viven a sus expensas y cumplen los requisitos de edad, parentesco, estado civil, etc.

Se consideran causantes de esta asignación:

- La cónyuge y el cónyuge inválido.

- Los hijos y los adoptados hasta los 18 años. Los mayores de edad y hasta los 24 años, solteros, que estudien en instituciones del Estado o reconocidas por éste. Hijastros e inválidos de cualquier edad.

- Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos.

- La madre viuda.

- Los ascendientes (padre, madre, abuelo, abuela, bisabuelo, etc.) mayores de 65 años.

- Los niños huérfanos o abandonados y los inválidos que estén a cargo de instituciones del Estado o reconocidas por éste, para su crianza y mantención.

- Los menores que estén al cuidado de personas por una medida de protección judicial.

Si el trabajador (a) de Casa Particular que contrata un empleador, tiene derecho al beneficio de Asignación Familiar, entonces deberá presentar en la Sucursal del IPS más cercana a su domicilio el Certificado de Nacimiento del hijo, entregado por el Registro Civil, especialmente para este trámite. Una vez efectuada la Autorización de Carga por el IPS, esta debe ser presentada al empleador, para que proceda a su pago y su correspondiente compensación.

El empleador debe efectuar el pago de la asignación familiar al trabajador dependiente una vez al mes, junto al pago correspondiente de las remuneraciones, previo el reconocimiento formal de la carga y la autorización en la Sucursal IPS respectiva.

La compensación se efectúa a través de la disminución del valor a pagar en las cotizaciones a enterar en el IPS, de acuerdo al procedimiento descrito en el Talonario de Cotizaciones de Trabajadores de Casa Particular. El monto a cancelar de la Carga Familiar depende del Tramo de Ingreso, de la remuneración que perciba el trabajador.

## **7. Terminación de la relación contractual de los trabajadores de casa particular.**

A los trabajadores (as) de casa particular se les aplican las causales generales de término del contrato de trabajo. Estas causales de término de la relación laboral están especificadas en la ley en los artículos N° 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. Así también, el artículo 152, contempla una causal de término de contrato aplicable únicamente a estos trabajadores.

Las causas más corrientes de término de la relación laboral son: la renuncia del trabajador a su empleo y el despido invocando como causal algunas de las contempladas en la ley.

En caso de renuncia del trabajador, debe dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación.

En cambio, en caso de despido a través del desahucio, causal del artículo 161 del Código del Trabajo, en el cual, el empleador puede poner término de inmediato y en forma unilateral al contrato, aún sin causa justificada. En este caso deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Dar aviso por escrito al trabajador con copia a la Inspección del trabajo. Esta notificación deberá hacerse con a lo menos 30 días de anticipación, pero no se requerirá esta anticipación si el empleador paga al trabajador, al momento del término una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual que el trabajador percibía.

La renuncia del trabajador, el finiquito o el mutuo acuerdo deben constar por escrito y ser ratificados por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, el finiquito que no cumpla con estos requisitos, no podrá ser invocado por el empleador.

Puede ser también ante un notario de la localidad, el oficial del registro civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente.

El finiquito así tramitado, tendrá mérito ejecutivo, respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, por ejemplo: vacaciones, cotizaciones previsionales u otras. El trabajador debe exigir una copia del finiquito, ya que es necesario contar con él para la obtención de la indemnización a todo evento que establece la ley. Si ello no acontece, el trabajador estará impedido de poder retirar los fondos desde la AFP, en donde su empleador depositó mes a mes el equivalente al 4,11% de su remuneración mensual imponible durante todo el tiempo que duró la relación laboral.

- Causales contempladas en la ley que ponen término al contrato de trabajo

Estas son las generales y se encuentran enunciadas en los artículos 159 y 160 del Código del ramo, entre éstas, se encuentran:

- Muerte del trabajador (ra)
- Mutuo acuerdo entre las partes
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador, a lo menos, con 30 días de anticipación.
- Vencimiento del plazo estipulado en el contrato. El hecho de que el trabajador continúe prestando servicios en el hogar una vez concluido el plazo estipulado en el contrato y con el conocimiento del empleador, transforma el contrato en uno de duración indefinida.

- Falta de probidad, vías de hechos injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

- La falta de probidad es la falta de honradez en el actuar o proceder de una persona.

- Las vías de hecho, es una acción de fuerza o violencia que ejecuta una persona en contra de otra.

- La no concurrencia al trabajo sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- Abandono del trabajo por parte del trabajador; esto es la salida intempestiva e injustificada, en horas de trabajo sin la autorización del empleador.
- Negativa del trabajador de realizar las labores convenidas en el contrato, sin causa justificada.
- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- Causal del artículo 152 inciso 2° del Código del Trabajo.

Esta ultima causal, es la única que sólo se aplica a estos trabajadores (as) y consiste en que en caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes, es decir, del empleador o cualquiera de los miembros que componen su grupo familiar y que viven en la casa en donde se prestan los servicios de la familia de esta última, o del trabajador, faculta a cualquiera de las partes para poner término de inmediato al contrato de trabajo.

De esta manera, el legislador ha contemplado una causal legal específica, propia y distinta de las enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código en comento para justificar la terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, atendida la especial característica del ámbito donde se ejecuta este contrato, el interior de un hogar, y el derecho a la protección de la salud que asiste tanto al trabajador como al empleador, si cualesquiera de los dos puede adoptar la decisión de concluir el contrato ante el inminente riesgo de contraer una enfermedad contagiosa en el hogar.

Respecto a esto, cabe agregar, que la norma legal en análisis ya se encontraba en el Código del Trabajo del año 1931, en su artículo 68, que luego de la modificación introducida por ley N° 16.455, de 1966, sobre terminación de contrato de trabajo, disponía: "Toda enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habiten en la casa, da derecho a la otra parte para poner fin al contrato, sin desahucio". Posteriormente, el D.L. N° 2.200, de 1978, en su artículo 133, inciso 2º, reprodujo el texto antes citado, agregándole las expresiones "clínicamente calificada", para determinar el carácter contagioso de la enfermedad, y suprimió las palabras finales "sin desahucio", quedando de este modo en el mismo texto actual.

Es importante también mencionar que en el caso que la trabajadora esté embarazada, goza de fuero maternal, por lo cual, no puede ser despedida, la excepción, es sólo si el empleador cuenta con autorización judicial previa para ello. Esto, a partir del 9 de noviembre del año 1998, fecha de publicación de la Ley N° 19.591. Así también, lo deja en claro el dictamen N° 5631/343, en el punto N° 2 del 16 de noviembre de 1999, el que es del siguiente tenor:

“Trabajadores de casa particular: Fuero maternal. Procedencia. Obligaciones del empleador

Parte pertinente:

...1) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.

2) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 el Código del Trabajo, sin que previamente exista resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.

3) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario.

Parte pertinente:

...La solución al caso consultado pasa por el carácter imperativo de las normas que regulan la protección a la maternidad, derivado de la naturaleza de orden público de las mismas, y específicamente el fuero maternal, las que sólo permiten el despido, sin distinción ni excepción alguna, previa autorización judicial.

De este modo, durante el período de prueba de la trabajadora el fuero opera con plenitud de efectos, debiendo el empleador contar con autorización

judicial para despedir, pero aun en dicho caso, tampoco la terminación de la relación laboral puede producirse por la sola voluntad que contempla el artículo citado, sino que, como operan las normas del fuero laboral, sólo podrá producirse con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo, que no contempla el desafuero por la sola voluntad de una de las partes”.

Antes de poner término a este tema, hacer mención que este contrato de trabajo tampoco termina por el fallecimiento del jefe de hogar, ya que el Código del Trabajo en su artículo 148 estipula que: *“Al fallecimiento del Jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”*.

Por último, indicar que hay un motivo por el cual, el despido de un trabajador puede quedar nulo y esto acontece cuando este despido se realiza sin tener al día el pago de las cotizaciones previsionales. Todo esto a partir del 28 de septiembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.631 (Ley Bustos), que rige para todos los trabajadores en general. Por lo tanto, el empleador para poner término al contrato de trabajo por cualquier causal, debe cumplir previamente con la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, informando por escrito al trabajador respecto de esta situación y adjuntándole los comprobantes que lo justifiquen.

#### **7.1. Indemnizaciones a que da origen el término del contrato.**

- Indemnización a todo evento

Como esta indemnización ya se mencionó en la parte que trata las cotizaciones obligatorias de los trabajadores (as) de casa particular, sólo se indicará a continuación cuándo se pueden retirar los fondos.

El trabajador puede retirar los fondos de la Cuenta de Ahorro de Indemnización, incluida su rentabilidad, cuando acredite el término de la relación laboral, para ello debe suscribir, en la A.F.P. respectiva, el formulario “Retiros de Ahorro de Indemnización”, acompañando el respectivo finiquito de trabajo ratificado ante el Inspector del Trabajo o ante Notario Público o el Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal de la respectiva comuna. También se puede acreditar el término de la relación laboral por otros medios, como acta de conciliación o avenimiento, sentencia judicial ejecutoriada, etc.

En caso de prestar servicio a más de un empleador, el trabajador de casa particular, sólo podrá retirar los fondos acumulados con el empleador con el cual se dio término a la relación laboral.

En caso de muerte del trabajador, su cónyuge, sus hijos legítimos o natural o sus padres legítimos o naturales, unos a falta de los otros, podrán girar directamente de su cuenta un monto equivalente de hasta 5 unidades tributarias anuales (U.T.A.). El saldo, si lo hubiere, constituirá herencia.

- Indemnización sustitutiva de aviso previo

Si la causal invocada es la de desahucio del empleador (Art. 161 inciso segundo del Código del Trabajo) y no existe aviso escrito con a lo menos, 30 días de anticipación con copia a la Inspección del Trabajo, el empleador deberá pagar una suma equivalente a la última remuneración mensual percibida por el trabajador que se denomina indemnización sustitutiva del aviso previo. Por el contrario, si el empleador efectúa la comunicación con la antelación debida

(mínimo 30 días), por escrito, entregada personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato no existirá derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo y el trabajador deberá laborar hasta la fecha anunciada para el término de sus servicios teniendo derecho a percibir su remuneración habitual por dicho período.

## **8. Fiscalización.**

El Estado tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, para lo cual existe un Servicio público que es la Dirección Trabajo la que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta labor se cumple de manera descentralización a través de las Inspecciones del Trabajo.

El trabajador (ra) de casa particular al igual que cualquier trabajador, puede denunciar ante la Inspección que le corresponde según el domicilio del empleador, los incumplimientos que lo perjudiquen. Lo mismo puede hacer el empleador cuando el trabajador no da cumplimiento a alguna de las obligaciones del contrato. Hay, además, algunas situaciones que el empleador tiene la obligación de informar a la inspección respectiva, como por ejemplo el despido.

La denuncia ante la Inspección del Trabajo, consiste en poner en conocimiento de ésta, las infracciones a la legislación laboral que se hayan detectado cuando existe relación laboral vigente, es decir, cuando se continúa trabajando. La Inspección del Trabajo guarda reserva de la identidad del denunciante y normalmente realiza una fiscalización.

El ejercicio de esta atribución, en el caso de los trabajadores de casa particular encuentra el inconveniente de que el lugar de trabajo en la mayoría de

los casos son el hogar del empleador, el cual está amparado por la garantía constitucional del artículo 19 N° 5, esto significa la inviolabilidad del hogar.

Debido a que el fiscalizador no tiene atribuciones para ingresar al lugar de trabajo, la fiscalización puede seguir dos caminos:

- Si hay consentimiento del jefe de hogar: En este caso no existe inconveniente para que la fiscalización se desarrolle de acuerdo con los procedimientos ordinarios.
- Si no hay consentimiento del jefe de hogar o se encuentra ausente: En este caso el fiscalizador, cita al empleador y al trabajador a la Inspección del Trabajo solicitando, además, que concurran con toda la documentación pertinente, de modo tal que la fiscalización se desarrolle en las dependencias de la Inspección.

Cuando no hay relación laboral vigente, o sea cuando el trabajador ha dejado de prestar servicios en la casa del empleador y estima que se le adeudan remuneraciones o cotizaciones previsionales, puede efectuar un reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador. En este caso, la Inspección citará al empleador y al trabajador a un comparendo, tratando de que alcancen un acuerdo y firmen un avenimiento por las obligaciones laborales impagas. Si no se llega a acuerdo en el comparendo o si el empleador o el trabajador no están de acuerdo con la resolución dada por la Inspección del Trabajo a una controversia laboral, ambas partes pueden acudir a los juzgados del trabajo.

## **9. Sindicalización de los trabajadores de casa particular.**

Al igual que el resto de los trabajadores, los de casa particular pueden constituir y afiliarse a un sindicato. Los cuales son legales y están reconocidos por la Constitución Política de la República que, en el artículo 19 N° 19, garantiza a los trabajadores el derecho a sindicalizarse; y por el Código del Trabajo, que regula la manera cómo deben constituirse las organizaciones sindicales (artículos 221 al 230).

En la actualidad existen sindicatos de trabajadores de casa particular. Para afiliarse basta con ajustarse a las normas de sindicalización del Código del Trabajo y a las reglas establecidas en los respectivos estatutos.

El empleador tiene el deber de permitir y dar las facilidades que correspondan a la trabajadora para que pueda ejercer su derecho a sindicalizarse. Asimismo, la ley prohíbe al empleador ejecutar actos que impidan o entorpezcan la formación de sindicatos o que estimulen la desafiliación de ellos. Al respecto, tienen plena aplicación las normas sobre prácticas antisindicales.

Los sindicatos son importantes. Son agrupaciones de trabajadores que tienen por objeto representarlos, velar por el cumplimiento de sus derechos, prestarles ayuda y canalizar sus inquietudes.

En Chile, son muy pocas las trabajadoras de casa particular afiliadas a los sindicatos que existen. Sin embargo, su participación sindical puede contribuir a superar su situación de aislamiento y a darles identidad como trabajadoras a elevar la valoración por su trabajo, a incentivarlas a capacitarse y a desempeñarse con más profesionalismo.

La Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular busca unir a las organizaciones de trabajadoras existentes. Su interés es trabajar en conjunto las demandas del gremio, fortaleciendo las organizaciones y promoviendo la inclusión de más trabajadoras a participar.

Las organizaciones que componen la Coordinadora son:

- ANECAP – Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular.  
Se creó bajo el alero de la Iglesia Católica, como una organización sin fines de lucro, al servicio de las trabajadoras. Fundada en 1948, tiene personalidad jurídica desde 1965, y cuenta con filiales desde Arica a Punta Arenas.  
- E-mail.: [Anecapchile@yahoo.es](mailto:Anecapchile@yahoo.es)
- Fundación Adulta Mayor Margarita Pozo.  
Es una organización creada por trabajadoras de casa particular con el propósito de apoyar a la trabajadora adulta mayor. Sus objetivos centrales son crear servicios de bienestar a sus colaboradores y prestar ayuda de asistencia social de acuerdo a sus posibilidades económicas.  
- E-mail.: [fundacionmargaritapozo@gmail.com](mailto:fundacionmargaritapozo@gmail.com)
- SINDUTCAP - Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular.  
Agrupa a todas las trabajadoras y trabajadores de casa particular a nivel nacional. Su objetivo es la defensa de los derechos de sus afiliados y la unidad con todos los sindicatos para el fortalecimiento del sindicalismo en Chile. Personalidad jurídica en trámite.  
- E-mail.: [sindutcap@hotmail.com](mailto:sindutcap@hotmail.com)
- SINTRACAP - Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular Área Metropolitana.  
Es una organización fundada en 1947, cuyo objetivo es luchar por los derechos de las trabajadoras de casa particular, y por reivindicar y visibilizar su trabajo ante la sociedad.  
- Página Web: [www.sintracapchile.cl](http://www.sintracapchile.cl)

## **CAPÍTULO 3:**

### **LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA COMPARADA, TRATAMIENTO DE LA OIT REFERENTE AL TEMA EN ANÁLISIS.**

#### **1. Introducción.**

“La OIT es la Organización internacional del Trabajo, la cual fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> OIT. Orígenes e Historia. [en línea]. [13 Enero 2014]. Disponible en: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>>

“Ahora, para entrar al tema en análisis, cabe agregar que La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos [trabajadores de casa particular en Chile] a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, y de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, convenio N° 189. Se trata del primer tratado vinculante en el ámbito de las normas internacionales del trabajo destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales de millares de trabajadores y trabajadoras domésticas en el mundo.”<sup>16</sup>

Por último, señalar que este convenio contó con el voto favorable del Estado de Chile, ya que es miembro de la OIT desde su creación, en 1919. Pero nuestro gobierno, aún no hace un compromiso formal respecto a esto, aún no lo ha ratificado.

## **2. Calificación legal.**

Al igual que en el análisis de nuestra legislación, primero se estará a lo que se entiende por trabajadores de casa particular, según el alcance que le da la OIT.

A diferencia de nuestra legislación nacional actual, en el Convenio 189 a estos trabajadores se les denomina trabajador(a) doméstico(a) y en su artículo 1°

---

<sup>16</sup> OIT. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. [en línea]. [13 Enero 2014]. Disponible en:  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)>

letras a, b y c del mencionado convenio, le da el sentido y alcance de las palabras trabajo doméstico y trabajador doméstico, el cual es el siguiente:

*“Artículo 1*

a) La expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) La expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.

Entonces, de esto se desprende que son trabajadores domésticos:

- Toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.

Se excluye de estos trabajadores, a las personas que realicen trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

Con este concepto de trabajador doméstico, se puede concluir que es más amplia, específica, la definición que nos entrega nuestra legislación respecto a los trabajadores de casa particular, ya que en el, se incluye a trabajadores que

realizan labores iguales o similares a estos últimos y también nombra a los choferes de casa particular.

Entonces ahora nos podemos preguntar ¿quién realiza la calificación legal de estos trabajadores? En cuanto a la calificación legal de estos trabajadores el artículo 2° numeral 2 señala que: *“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:*

*(a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y*

*(b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.”*

En relación a este tema, la legislación chilena tiene claramente establecido que será el Inspector del trabajo respectivo quien realizará esta calificación en caso de duda, pudiendo reclamarse de dicha resolución ante el Director del Trabajo.

### **3. El Contrato especial de trabajadores de casa particular.**

#### **3.1. Período de prueba.**

Los trabajadores domésticos, tendrán un período de prueba, sólo si el país o estado miembro, así lo tiene estipulado en su legislación nacional. Por lo tanto, esto será variable respecto de un estado miembro a otro.

Nuestra legislación, como ya se vio, contempla actualmente este período y corresponde a las dos primeras semanas de trabajo. Esto se remonta de años atrás (1933), según se puede extraer del Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Profesor don Alfredo Gaete Berríos, el que en su página 145 dice textual: *“La Inspección General del Trabajo en dictamen N° 3359, de 30 de mayo de 1933, ha sostenido que el período de prueba lo ha establecido la ley únicamente para los empleados domésticos, y no para los obreros ni para los empleados particulares. Siendo una disposición excepcional deberá aplicarse restrictivamente, no pudiendo hacerse extensiva a otros servidores por analogía”*.

### **3.2. Escrituración y estipulación del contrato.**

En cuanto a este punto, todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- El tipo de trabajo por realizar;
- La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

- Las horas normales de trabajo;
- Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descansos diarios y semanales;
- El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- El período de prueba, cuando proceda;
- Las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.”

Todo lo señalado acá, no difiere casi nada en cuanto a nuestra legislación nacional como ya se vio en el capítulo anterior.

### **3.3. Modelos tipo de este contrato de trabajo.**

El convenio 189, no hace referencia a esto, pero se puede señalar al respecto que diversos países han tomado también la iniciativa de dotarse de un contrato tipo, al igual que como los que se aprecian al final de esta memoria, en el anexo N° 1 y 2° que se extrajeron de la página web de la Dirección del Trabajo. Perú por ejemplo, el contrato tipo referencial, no de carácter obligatorio que se puede encontrar en Internet, sirve de pauta de orientación y aclara, por ejemplo, que un día de trabajo normal no debe exceder de ocho horas efectivas de labor; se deja margen sólo para indicar la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral. Este último se puede visualizar en el anexo N°3, también inserto al final de esta memoria.

Lo bueno de los contratos de trabajo tipo que son expedidos por las autoridades gubernamentales, es que pueden ayudar a los trabajadores domésticos y a los empleadores a formalizar la relación de trabajo en consonancia con la normativa laboral correspondiente. Asimismo, pueden aliviar la carga administrativa de las partes y facilitar con esto la formalización del trabajo doméstico. Lo más importante, es que los contratos tipo se redacten de tal forma que se reconozcan los derechos humanos y laborales fundamentales de estos trabajadores a nivel internacional.

#### **4. Jornada de trabajo.**

El artículo 10° del Convenio trata la jornada de trabajo. Acá no se hace distinción alguna respecto de los trabajadores (as) que viven en casa del empleador y los no que viven en casa de este último. Sino señala que todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas normales de trabajo y los períodos de descanso diarios en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

En este punto, si Chile ratificara el presente convenio, los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador y los que no, entonces estarían en igualdad de condiciones respecto a los demás trabajadores, en cuanto se refiere a la jornada laboral. Que es uno de los puntos que hay que mejorar en nuestra legislación, para con ello, poder seguir avanzando, progresando en este ámbito.

El convenio, también deja en claro que los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios

deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

#### **4.1. Descanso semanal.**

En el descanso semanal se vuelve a señalar que todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a los períodos de descansos semanales en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico y además, que el período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

Esto se asimila a nuestra legislación nacional, dado que los trabajadores que viven en la casa del empleador deben tener un día completo de descanso a la semana y los que no viven en casa del empleador, su día de descanso corresponderá al día domingo, igual que los trabajadores en general. Con ello se completan las 24 horas consecutivas de descanso a la semana que exige el convenio 189. Además, ambas categorías de trabajadores tienen derecho a descanso, los días que la ley declara festivos.

#### **4.2. Feriado legal.**

En el numeral primero del artículo 10 del convenio, también trata el feriado legal, aludiendo a que todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

En este aspecto, no se hace mención al feriado progresivo, ni proporcional, que alude nuestra legislación, pero en cuanto a lo que se refiere a vacaciones anuales, está en consonancia con nuestra legislación nacional, ya que tanto los trabajadores en general, como los de casa particular, gozan de feriado anual pagado, teniendo ambos la misma cantidad de días hábiles disponibles para esto.

#### **4.3. El permiso.**

El tiempo durante el cual el trabajador (a) tiene autorización para dejar de acudir a su trabajo o faltar a sus obligaciones labores, por motivos distintos al descanso semanal y feriado anual ya mencionados, no lo regula el presente convenio, por lo tanto, cada estado miembro que ratificó este último, se deberá regir por lo que digan las leyes su país.

#### **5. Remuneración.**

La remuneración la tratan los artículos 11 y 12 del convenio, donde se señala que *“todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.*

*Que los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.*

Por último, señala que *en la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.*”

En Chile como ya se vio, no está estipulado que el pago del trabajador pueda ser en especie, sólo se refiere a dinero en efectivo como medio de pago. En cuanto a materia de alimentos y habitación, cuando el trabajador viva en la casa del empleador, estos no se deberán incluir dentro de la remuneración.

## **6. Previsión social.**

En este aspecto, todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

En cuanto a lo que se refiere a Seguridad y Salud, el convenio también dice que todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

Esto último, ya que en ciertos países la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo doméstico, no ofrece protección a estos trabajadores. Al relacionarse este tipo de trabajo con las actividades normales que se llevan cabo en un hogar, dicho trabajo tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro. No obstante, bien es verdad que puede implicar una serie de riesgos graves, acentuados por el cansancio acumulado durante las largas jornadas laborales. Dicho trabajo suele implicar una gran cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo por ejemplo.

Po lo cual, el convenio 189 dice que estas medidas referentes a seguridad social y seguridad y salud podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

En nuestro país, en cuanto a lo que se refiere a previsión, estos trabajadores por lo general, suelen tener condiciones menos favorables en relación con el resto de los trabajadores al momento de jubilarse, recibir su pensión de vejez, ya que al cumplir los 60 años en el caso de las mujeres o 65 los hombres, deben seguir trabajando, porque los fondos que tienen acumulados en su cuenta individual de la A.F.P., son insuficientes como para poder solventar sus gastos mensuales. Recordando que el sueldo que ellos percibían antes del 1° de marzo de 2011 era inferior al sueldo mínimo del resto de los trabajadores, por lo tanto, el monto a cotizar también era inferior.

## **7. Terminación de la relación contractual de los trabajadores de casa particular e indemnizaciones a que da origen el término del contrato.**

En estos aspectos, no hay mayor información en el Convenio 189 de la OIT., así que se deberá estar a lo que señale el ordenamiento jurídico de cada estado miembro.

## **8. Fiscalización.**

En sus artículos 15, 16, 17 y 18 del convenio trata este tema, el cual, comienza diciendo que para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- Asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- Adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

- Considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo;

Al poner en práctica cada una de las disposiciones ya mencionadas, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Todo miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Todo miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Todo miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

En este aspecto, lo que se refiere a fiscalización, la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular de nuestro país, ha expresado como ya se dijo anteriormente, que uno de los puntos a mejorar en nuestro ordenamiento jurídico, es que haya una fiscalización real del cumplimiento de la normativa legal. De facto esto es uno de los motivos, por los cuales ellas quieren que se apruebe este convenio N° 189 de la OIT.

## **9. Sindicalización de los trabajadores de casa particular.**

Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con

la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

En este último punto, cabe agregar que las Trabajadoras de Casa Particular, son parte de la Confederación Latino Americana y del Caribe de Trabajadora del Hogar (CONLACTRAHO), que está luchando a nivel continental y realizando acciones por la reivindicación de los derechos humanos laborales, sociales y previsionales del gremio compuesto por millones de trabajadoras y trabajadores, provenientes de hogares humildes que inician su vida laboral siendo niños o adolescentes y que hoy día en pleno siglo XXI son discriminadas y excluidas de las leyes laborales por parte de los gobiernos en diferentes países.

## **CAPÍTULO 4:**

### **CONCILIACIÓN, TRABAJO Y FAMILIA.**

#### **1. Introducción.**

“Los cambios sociales y económicos que han tenido lugar en el último tiempo en nuestro país, han favorecido una progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que ha ido acompañado de una serie de transformaciones en otras áreas de la vida social, como es el caso de la organización familiar tradicional, el cuidado de los hijos o la ejecución de las tareas domésticas cotidianas. Esta nueva realidad coloca a hombres y mujeres en una situación más confusa y compleja desde el punto de vista de la asunción de sus responsabilidades familiares, pues deben responder simultáneamente a demandas de tiempo y tareas como padres, cónyuges y trabajadores. Por lo anterior, en la búsqueda de soluciones que hagan posible dar cuenta de esta realidad social y laboral diversa, se hace necesario identificar los procesos de conflicto en la compatibilidad entre familia y trabajo, ya que sus efectos incidirán, por ejemplo, en el desarrollo de los hijos, la igualdad de oportunidades en el empleo, la productividad, el acceso a la capacitación o la motivación laboral. De esta manera, entonces, resulta evidente que una reflexión sobre el tema es importante para un país que aspira a crecer con equidad y solidaridad, teniendo en cuenta que la familia, como lo dispone expresamente el artículo 1° de la Constitución Política de la República *constituye el núcleo fundamental de nuestra sociedad.*

Desde una perspectiva de género, el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras puede ser revisado desde dos polos. Por una parte, está el mundo privado, donde se encuentran la familia y los espacios personales. Desde este polo, se pueden explorar los arreglos mediante

los cuales los trabajadores y trabajadoras concilian ambos mundos: las redes sociales, las redes institucionales, los efectos, impactos sociales y familiares de las diversas formas de conciliación o la falta de ellas en cada uno de los miembros de las familias. En el otro polo, se encuentra el mundo laboral: hombres y mujeres en su rol de trabajadores y trabajadoras, las exigencias de este ambiente que determinan la racionalidad de funcionamiento de la empresa, la tensión entre esta lógica y las necesidades de conciliación de los trabajadores, el acceso desigual de hombres y mujeres al mercado de trabajo, etc. Es precisamente este segundo polo, desde una dimensión jurídica, el que interesa.

En efecto, el análisis jurídico resulta de vital importancia, pues la regulación legal destinada a proteger al trabajador fue dictada en un contexto social distinto en el que no se presentaban conflictos en la asunción de responsabilidades laborales y familiares, ya que éstas últimas eran asumidas preponderantemente por mujeres, correspondiéndole al hombre el rol básico de trabajar a tiempo completo y procurar los ingresos para el grupo familiar. A su vez, adquiere realce un estudio de esta nueva realidad social desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, ya que nuestro ordenamiento jurídico ha venido experimentando modificaciones inorgánicas en los últimos años con el fin de dar respuestas parciales a esta nueva realidad laboral y familiar en la que se encuentran insertos hombres y mujeres, sin que puedan mostrarse aún avances significativos, todo lo cual termina repercutiendo negativamente frente a un efectivo reconocimiento de la igualdad de oportunidades en el empleo y tiende, sobre todo, a perpetuar la ya desmejorada situación laboral de la mujer. Además, cabe tener en cuenta que periódicamente se implementan medidas de política social tendientes a permitir que un mayor número de mujeres se incorpore al mercado de trabajo formal, pero se ha obviado revisar el contenido tradicional de la regulación de la jornada de trabajo por ejemplo, lo que termina afectando directamente la eficacia de estas medidas y la legítima aspiración de muchas trabajadoras de tener un mejor nivel de vida y así, en muchos casos, poder superar la línea de la pobreza. De igual manera, no es posible obviar que muchos hombres comienzan a demandar más y

mejores posibilidades para asumir sus responsabilidades familiares, lo que entra en conflicto con un ordenamiento jurídico laboral que parte del supuesto de que esas tareas le corresponden exclusivamente a las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, en el Derecho del Trabajo contemporáneo ha ido adquiriendo paulatinamente importancia el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que ha generado la necesidad de replantear muchas instituciones propias y tradicionales de esta rama del Derecho, pues éstas fueron dictadas en un contexto social diferente como ya se indicó, caracterizado por una baja tasa de participación laboral femenina y, además, sin cuestionamientos de un modelo social que hoy parece cada vez más anacrónico, a saber: el rol del hombre como proveedor, dedicado al trabajo productivo remunerado de tiempo completo, y el de la mujer como cuidadora de la familia y el hogar común. Por lo tanto, la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, sin exoneración de las responsabilidades familiares que tradicionalmente le han sido asignadas, ha ocasionado una constante tensión entre sus obligaciones laborales y sus tareas maternas, la que sólo puede ceder ante una solución equilibrada que tome como premisa fundamental el valor social de la maternidad y de la paternidad, y la formulación de una normativa que la tome en consideración en su justa medida.

En lo que respecta al desarrollo de la temática de la conciliación de trabajo y vida familiar en Chile, es preciso señalar que ella ha sido objeto de escasa atención, tanto desde la óptica del Derecho del Trabajo, como desde una visión más amplia de política social y laboral, pese a que en los ordenamientos jurídicos comparados, especialmente de los países miembros de la Unión Europea, ocupa hace un tiempo un lugar importante en las respectivas agendas legislativas. Por este motivo, resulta evidente que es necesario dar inicio a una reflexión más explícita y completa de esta materia en nuestro país a la luz de la actual normativa laboral, como a su vez de la experiencia comparada derivada de sistemas jurídicos más avanzados en este tema., a objeto de poder contribuir desde el ámbito académico a la concreción de una distribución más equitativa de roles

entre madres y padres trabajadores que permita materializar un cambio en nuestro mercado de trabajo. De esta manera sería posible lograr que muchas madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o postergar su desarrollo laboral y profesional, realizando mayoritariamente trabajos residuales o más precarios, con lo que, en los hechos, se está afectando directamente la igualdad de oportunidades en el empleo, sus posibilidades de desarrollo profesional y laboral, así como su futuro previsional al momento de pensionarse por vejez. A su vez, un mayor desarrollo de este tema posibilitaría que los padres trabajadores revaloricen el tiempo dedicado a la familia y al cuidado de los hijos y asuman más abiertamente sus responsabilidades familiares en un contexto social que comienza rápidamente a priorizar la dualidad de roles de hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar.

## **2. Actuales oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar reconocidas en la legislación laboral chilena.**

Antes de analizar las oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar que pueden establecerse a la luz del actual ordenamiento jurídico laboral, es importante tener en consideración que hoy en día en Chile las posibilidades reales de armonizar la vida laboral y familiar se ven dificultadas, pues los datos comparativos muestran que en el país se trabaja más horas al año que en muchos otros países. A la luz de un estudio realizado por la Dirección del Trabajo hay factores en la intensidad y extensión de la jornada de trabajo que no constituyen una libre elección del trabajador, sino que están definidos por imposiciones externas derivadas de la necesidad de obtener mejores remuneraciones. Esta es la situación en la que se encuentra una gran cantidad de trabajadores, respecto de quienes el tipo de remuneración más importante son comisiones, trato o piezas. Para otros grupos de trabajadores, en cambio, la larga extensión de sus jornadas de trabajo se explica por la necesidad de mejorar las remuneraciones con la realización de horas extraordinarias y el trabajo en día domingo o por la necesidad de lograr metas de producción que involucran bonos o, simplemente, por la

naturaleza de las faenas, que tienen momentos de alta intensidad. En este tipo de actividades, el esfuerzo individual pasa a ser la única forma de obtener el salario comprometido en la relación contractual.

En consecuencia, en el actual escenario que se presenta en el mercado laboral nacional la principal demanda de los trabajadores chilenos, no es la de trabajar menos, por una actitud proclive al ocio, sino trabajar en mejores condiciones. Por lo anterior, reformas como la rebaja del límite de la jornada de trabajo ordinaria de 48 horas a 45 horas semanales constituyó una oportunidad para que las empresas chilenas comenzaran a planificar una racionalización de los tiempos de trabajo y una mejor distribución de las capacidades productivas y de los rendimientos esperados para cada trabajador [misma reducción de jornada laboral que debería regir para con los trabajadores y trabajadoras de casa particular de ambas categorías]. Lamentablemente, de acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo hay pocos ejemplos sobre esta materia, pero sin duda serán las empresas innovadoras, las que tendrán una ventaja sobre las empresas que insistan en quedarse apegadas a esquemas rígidos, ya que estos lejos de mostrar eficiencia productiva, generan una baja calidad de vida en el trabajo que se extiende a la calidad de la vida privada, en la medida que no queda tiempo para la familia, el desarrollo individual, la capacitación, la creatividad, el descanso, la recreación, la participación ciudadana y todos los supuestos roles que demanda en teoría una sociedad moderna.

A continuación, se examinarán de acuerdo a su actual regulación en el ct., diversos derechos que se les reconocen a los padres trabajadores y que tienen una incidencia directa en la concreción de oportunidades de armonización de trabajo y vida familiar. Además, que una mejor calidad de vida en el trabajo contribuye directamente a aumentar la productividad de las empresas y a materializar la eficacia del derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

- *Descanso maternal.*

El derecho al descanso prenatal y postnatal constituye uno de los primeros beneficios especiales que la normativa laboral internacional estableció a favor de la madre trabajadora, pues ya el primer Convenio N° 3 de la OIT sobre protección a la maternidad de 1919 reconoció el descanso antes y después del parto, en vistas a permitir un buen término del embarazo, protegiendo así al hijo y a la madre, como a su vez, con el fin de asegurar un tiempo mínimo para que luego del parto la madre le pueda dedicar todos sus cuidados al hijo recién nacido antes de reintegrarse a su trabajo.

Con posterioridad, los nuevos convenios de la OIT sobre la materia, el N° 103 de 1952 y el N° 183 de 2000, han reforzado este derecho y ampliado el grupo de las mujeres beneficiarias de estas normas protectoras.

En nuestro país, ya las primeras leyes laborales del año 1924 consagraron este derecho, aunque en términos bastante más restringidos, para ir ampliándolo en la posterior normativa laboral, particularmente, en el Código del Trabajo de 1931 y en las versiones posteriores de este cuerpo normativo, hasta llegar a su actual consagración en el artículo 195 ct., el cual prescribe que: *“Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”*.

Finalmente, en relación con el derecho básico al descanso prenatal y postnatal es digno de destacarse que la Dirección del Trabajo ha constatado que se trata de un derecho altamente respetado, lo que se explica por la legitimidad de que goza y por el financiamiento estatal que tiene.

- *Descanso paternal.*

El actual artículo 195 inciso 2º ct., dispone que: *“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable”*.

Esta disposición es sin lugar a dudas uno de los más notables avances que ha experimentado la protección legal a la maternidad en el último tiempo, pues viene a incluir explícitamente al padre como beneficiario de un derecho derivado del nacimiento de un hijo, con lo cual nuestro actual ordenamiento jurídico comienza a apartarse de aquel arquetipo social ya mencionado precedentemente, en virtud del cual le corresponde en forma casi exclusiva a la madre el cuidado de los hijos, limitándose el rol del padre al de proveedor y trabajador a tiempo completo. Con esta reforma legal, entonces, se reconoce expresamente que el padre trabajador también tiene derechos como tal y que debe tener la posibilidad de asumir su responsabilidad frente al nacimiento de un hijo, en un momento particularmente sensible, como es el primer mes de vida de un niño, período en el cual el menor requiere una enorme cantidad de cuidados que no pueden quedar entregados sólo a la madre.

Por otra parte, cabe destacar que el permiso que se le reconoce al padre es pagado, lo que implica que conserva su derecho a percibir remuneraciones íntegras durante el tiempo en el cual haga uso de el, con lo cual se persigue asegurar que el ejercicio de este beneficio no suponga un detrimento a su situación laboral o que origine la necesidad posterior de compensar el tiempo no trabajado, lo que terminaría afectando la efectividad del permiso.

Para concluir, es digno de destacarse que el nuevo texto del artículo 195 inciso 2º ct. ha incluido también como beneficiario de este derecho al padre adoptivo, con lo cual la actual normativa sobre protección a la maternidad ha continuado avanzando en torno a la igualación de los derechos entre padres trabajadores biológicos y adoptivos, lo que representa a todas luces un importante incentivo para promover la adopción en el país.

- *Derecho a sala cuna.*

A diferencia de otros derechos comprendidos dentro de la protección a la maternidad en el ct., el derecho a la sala cuna se caracteriza por no ser de aplicación general. Esto se explica, porque no siempre la trabajadora tendrá este derecho, toda vez que ello sólo es posible si concurren los requisitos legales que hacen surgir para el empleador la correspondiente obligación de mantener o pagar una sala cuna para que los hijos de las trabajadoras puedan ser cuidados mientras sus madres cumplen sus prestaciones laborales.

El artículo 203 ct. es la disposición que se ocupa sobre las salas cunas y establece en su inciso 1º que: *“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 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”*.

En su esencia, esta disposición está inspirada en la idea de que la sociedad y la empresa deben garantizar la compatibilidad entre el trabajo que realizan las

mujeres y la maternidad. Si bien la mayor parte de los costos de la maternidad recaen sobre el sistema de seguridad social y sobre el Estado, el cuidado de los hijos de las trabajadoras se entregó a las empresas, pero no se responsabilizó a todo el empresariado sino que exclusivamente a los empleadores de mujeres.

Cabe agregar, que en cuanto a lo que respecta a este punto, la trabajadora de casa particular por lo anteriormente expuesto, no goza de este beneficio de sala cuna para su hijo menor de 2 años.

- *Derecho a dar alimentos.*

De conformidad a lo prescrito por el nuevo texto del artículo 206 ct., luego de la modificación introducida por la Ley N° 20.166: “(inciso 1º) *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: / a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. / b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. / c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo*”.

En relación con la norma citada es interesante señalar que su nuevo texto responde a la satisfacción de una necesidad planteada hace bastante tiempo en torno a las formas en que se podía hacer uso de este importante derecho, toda vez que el anterior texto del artículo 206 partía del supuesto de su ejercicio durante la jornada de trabajo, no quedando clara la procedencia de alternativas diferentes de distribución de este tiempo, a pesar de que en la práctica se utilizaban generalizadamente variantes como el retraso de la hora de ingreso o el adelanto de la hora de salida hasta en una hora. Con el nuevo texto, quedan claras las distintas alternativas de uso, quedando a criterio de la madre trabajadora su elección, con lo cual se favorece que ésta pueda asumir de mejor manera sus responsabilidades familiares.

Toda trabajadora, tenga o no derecho a sala cuna podrá disponer de una hora al día, a lo menos, para los efectos de poder dar alimento a sus hijos. El tiempo utilizado en el ejercicio de este derecho se considerará como trabajado, para todos los efectos legales, por lo que se ha dado un paso importante hacia una conciliación más efectiva de trabajo y vida familiar.

Por último, cabe señalar que el objeto de este derecho, esto es, dar alimento ha sido interpretado en forma amplia por la Dirección del Trabajo y, por lo tanto, no puede entenderse restringido sólo al amamantamiento, como lo establecía el Código del Trabajo de 1931, sino que comprende cualquier alimento, con lo cual se busca reforzar el contacto entre madre e hijo y asegurar las posibilidades de que los hijos menores de dos años reciban atenciones y cuidados directos de su madre, lo que contribuye naturalmente a su sano y normal desarrollo.

- *Permisos especiales.*

El *Código del Trabajo*, en sus artículos 199 y 199 bis, establece un sistema especial de permisos para los casos en que se produzca enfermedad del hijo menor de edad, siendo digno de destacarse que, haciendo excepción al criterio general de circunscribir la protección frente al nacimiento y cuidado de los hijos sólo a la madre, el legislador laboral ha introducido un mecanismo que acrecienta la participación del padre, permitiéndole también en ciertas situaciones hacer uso de estos permisos. Con medidas de este tipo se avanza hacia una nueva concepción de familia, en la que desde el punto de vista del trabajo se revaloriza la igualdad de hombres y mujeres en cuanto a su responsabilidad y participación en el cuidado de los hijos, lo que, en definitiva, asegura que ambos puedan –al menos en el plano teórico– contar con igualdad de oportunidades en el trabajo. No obstante, las posibilidades que se le reconocen al padre en esta materia siguen siendo limitadas y de escasa aplicación práctica, por lo que en el futuro debería

plantearse un fortalecimiento de su rol frente a los hijos, en vistas a concretar una necesaria conciliación de trabajo y vida familiar.

El artículo 199 ct. se refiere al permiso frente a la enfermedad grave de un niño menor de un año y al respecto prescribe que: *“Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior (subsidio por maternidad) por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial”.*

En resumen, este especial tipo de permiso requiere para poder ser ejercido que se produzca una enfermedad grave de un menor de un año de edad, que requiera atención en el hogar, y que esta enfermedad se acredite mediante el correspondiente certificado médico. En lo que se refiere a la duración del permiso y del correspondiente subsidio, ésta estará determinada por lo que especifique el servicio médico tratante, no siendo posible que el empleador se oponga a su otorgamiento.

Por su parte, el artículo 199 bis ct. consagra un permiso en caso de enfermedad de un menor de 18 años y dispone que: *“Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se*

*considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor”.*

A su vez, el inciso 2º permite que también el padre pueda ser uso de este permiso, con derecho a remuneraciones, en el evento que éste sea también un trabajador, caso en el cual, la decisión de que éste pueda hacer uso de este beneficio queda entregada a la madre. Además, este permiso se otorgará también al padre que tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa o, a falta de ambos, a quien acredite su cuidado personal.

Si bien el Código del Trabajo confiere este permiso especial con derecho a mantener las remuneraciones durante el tiempo no trabajado, no se reconoce una liberación plena de la obligación de la trabajadora o del trabajador de prestar sus servicios de conformidad al contrato, toda vez que el tiempo que comprende el permiso deberá ser restituido, según lo dispone el artículo 199 bis inciso 3º. Las formas de efectuar esta restitución del tiempo no trabajado son: imputando las horas no trabajadas al feriado anual; laborando horas extraordinarias o por cualquier forma que convengan libremente las partes. Si no resulta posible la aplicación de los mecanismos anteriores, el inciso 4º de esta norma señala que se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Para concluir este acápite, merece un comentario la limitación impuesta por el legislador para la procedencia de este permiso en el artículo 199 bis, pues la posibilidad de hacer uso de este beneficio está restringida a situaciones extremas, tales como accidentes graves o enfermedades terminales que pudieran afectar al hijo, lo que impide que este permiso de tanta significación para los padres pueda

utilizarse también para otras enfermedades graves, pero que no revistan la gravedad extrema aludida.

Por ello, en aras de promover una mayor intervención de los padres en el cuidado de los hijos sería deseable la ampliación de este permiso, también para enfermedades menos graves y fortalecer el papel del padre frente al cuidado de sus hijos, sin perjuicio que el mecanismo de restitución del tiempo que comprende los permisos parece una opción adecuada para compatibilizar los intereses de los padres trabajadores y de los empleadores.

Del examen de las diversas alternativas de conciliación de trabajo y familia que pueden establecerse conforme al actual ordenamiento jurídico laboral, cabe señalar, en primer lugar, que sus ventajas desde la perspectiva del tema en análisis son más bien accidentales, pues los diversos derechos analizados constituyen en esencia garantías tendientes a asegurar la protección a la maternidad. En efecto, cada uno de los derechos analizados está regulado en el Código del Trabajo, en el título 2º de su libro ii sobre protección a la maternidad y conforman un conjunto de normas tutelares dictadas al amparo de un modelo social que entrega en forma casi exclusiva el cuidado de los hijos a las madres. De allí, entonces, que el sentido básico de estas disposiciones sea proteger el embarazo, a los niños menores de dos años y asegurar que las madres que trabajan puedan mantener su sustento, que no sean despedidas por causa del embarazo o de la maternidad y, en último término, que se les reconozcan facilidades para reinsertarse al trabajo después del parto, tales como el derecho de alimentos.

Por lo tanto, cabe concluir que ya la actual protección a la maternidad requiere de una revisión con miras a adaptarla al nuevo contexto social y económico en el que se desenvuelve el empleo femenino, más aún, si se considera el aumento creciente que éste ha experimentado. Además, resulta evidente que se requiere incorporar en nuestra legislación laboral disposiciones

que den posibilidad de desarrollo equitativo a la demanda de compatibilización de trabajo y vida familiar, pues salvo el permiso paternal del artículo 195 inciso 2º ct., que constituye un ejemplo aislado y no integrado de una búsqueda por promover que los padres trabajadores puedan participar de mejor manera en el cuidado de los hijos, no existe una regulación sistemática, ni una política social continua y coherente que contribuyan a hacer realidad de manera efectiva la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

### **3. Acuerdos internacionales suscritos por Chile que inciden en la necesidad de facilitar la conciliación de trabajo y familia.**

A continuación se analizarán los principales acuerdos internacionales ratificados por Chile que tienen directa incidencia en la formulación de una respuesta jurídica a la necesidad de conciliación de trabajo y vida familiar.,

- *Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares.*

En el plano estrictamente laboral, cumple un rol importante con ocasión del tema en estudio el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo *sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, más aún, si se considera que este instrumento internacional ha sido ratificado expresamente por Chile, con fecha 14 de octubre de 1994. El Convenio N° 156 surge de la preocupación de la OIT por complementar los acuerdos adoptados en materia de no discriminación en el empleo (Convenio N° 111 de 1958) y de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (Convenio N° 100 de 1951), pues ellos no hacen referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, quienes se han visto enfrentados a diferenciaciones de trato y menores posibilidades de integración al mercado de trabajo, no excluidas por dichos acuerdos internacionales. Por tal motivo, a juicio de este organismo internacional, es necesario *“instaurar la*

*igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores*". De esta manera, y a través de la adopción de medidas especiales, se hará posible evitar que los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores, se agraven respecto de aquellos que tienen responsabilidades familiares.

El artículo 1 de este Convenio define a los *"trabajadores con responsabilidades familiares"*, como aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Asimismo, el inciso 2º de este artículo comprende dentro del concepto de trabajadores con responsabilidades familiares, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Este sería el caso, por ejemplo, de personas que asumen el cuidado de familiares directos que se encuentran en la tercera edad o que padecen de discapacidad.

De la definición anterior destaca, en primer lugar, que el Convenio coloca en igualdad de condiciones respecto de la aplicación de las medidas especiales que contempla, tanto a hombres como a mujeres que tengan la calidad de trabajadores. En segundo lugar, constituye una importante innovación que la extensión de la responsabilidad familiar no se limita sólo a los hijos, sino que comprende también, con bastante realismo, a otros familiares directos que puedan requerir cuidado o asistencia, lo que suele involucrar a un número significativo de personas en los países en desarrollo, en los que la escasez de instancias o establecimientos que den asistencia a personas en edad senil o inválidas o que requieran de algún tipo especial de atención, origina que sus familiares directos,

sobre todo mujeres, deban asumir su cuidado, postergando o renunciando a su carrera profesional.

En tercer lugar, llama la atención que la necesidad de protección de estos trabajadores viene dada, porque la asunción de una responsabilidad familiar limita sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, como asimismo, de ingresar, participar y progresar en ella, lo que coloca a estas personas en una situación desventajosa que amerita que se les otorgue una protección especial que les garantice que no sean objeto de prácticas o medidas discriminatorias en el empleo.

Por otra parte, en lo que respecta al ámbito de aplicación de este Convenio, debemos señalar que éste es amplio, pues comprende *“todas las ramas de actividad económica y todas las categorías de trabajadores”* sin distinción alguna (artículo 2). Ahora bien, para los efectos de avanzar hacia la concreción de la igualdad de oportunidades de estos trabajadores, se establece una importante obligación para los Estados en el artículo 3 inciso 1º, pues éstos deberán *“incluir dentro de los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”*. Con esto, se reafirma que el fin de asegurar la igualdad de oportunidades de los trabajadores con responsabilidades familiares debe ser, ante todo, un principio o una idea rectora que inspire e integre las políticas sociales del Estado.

Para el cumplimiento del objetivo central antes indicado, los artículos 4 y 5 del Convenio disponen que los Estados deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: i) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; ii) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; iii) tener en cuenta las

necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; y iv) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Asimismo, el artículo 6 del Convenio, reconociendo que la situación social y laboral que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares tiene un importante componente cultural como base, dispone que: *“las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de estos problemas”*. A su vez, en concordancia con lo anterior, el artículo 7 señala que: *“deberán tomarse medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”*.

Desde la perspectiva referida a la regulación jurídica del trabajo subordinado, el artículo 8 prescribe que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, con lo cual esta norma plantea que los Estados busquen soluciones que permitan efectivamente conciliar trabajo y familia a los trabajadores que no están en condiciones de prestar servicios a tiempo completo, lo que podría lograrse, por ejemplo, a través de la promoción de empleos a tiempo parcial.

Finalmente, el artículo 9 del Convenio prescribe que sus *“disposiciones podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de*

*tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales*". De esta forma, se ha establecido un marco amplio y flexible para que los Estados miembros de la OIT comiencen a diseñar políticas sociales en las que se incluya el tema y la problemática asociada a la situación económica, social y laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares. Así se espera que esta materia se analice y se discuta sobre la base de las circunstancias o prácticas propias de esa realidad nacional y, en último término, se diseñen y se apliquen medidas específicas conforme a esa realidad –entre las cuales podrían incluirse propuestas de modificación a la legislación laboral– tendientes a concretizar efectivamente el derecho de estos trabajadores a participar en la vida económica y laboral con igualdad de oportunidades frente a los otros trabajadores que no tienen responsabilidades de carácter familiar.

- *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*

La *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer*, entre otras materias, ha reconocido explícitamente la importancia de que los Estados Partes avancen hacia la concreción de un sistema que garantice una adecuada conciliación entre trabajo y familia. Es así, como este instrumento internacional reconoce en su parte considerativa *“el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y educación de los hijos”*.

Asimismo, se afirma que: *“el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los hijos exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto”*. Por lo anterior, se manifiesta también en este instrumento que *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel*

*tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”, cuyo mayor impacto precisamente se manifiesta en el plano del empleo.*

Por su parte, en el plano de las obligaciones impuestas por esta Convención, desde el punto de vista de la participación de la mujer en el trabajo, merece especial atención el artículo 11 apartado 2, letra c) conforme con el cual: *“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.*

De la disposición citada se destaca que se les ha entregado a los Estados Partes un amplio espectro de posibilidades para adoptar medidas que apunten al fin señalado por esta norma. Por ello, desde la perspectiva de esta Convención, la implementación de medidas estatales tendientes a lograr una mejor conciliación de obligaciones laborales con responsabilidades familiares no deben ser solo de carácter jurídico laboral para producir efectos en las condiciones de empleo de trabajadoras y trabajadores, sino que pueden ser perfectamente de otra índole, en particular, políticas sociales de fomento del empleo y de capacitación o del ámbito de la seguridad social, que sin requerir de una consagración legal, puedan producir un cambio o repercutir positivamente en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Por lo tanto, medidas que tiendan a facilitar, por ejemplo, que las personas de la tercera edad puedan tener asistencia médica y personal en centros especiales, contribuirían a que las personas de su familia que asumen su cuidado, a falta de otras instancias, puedan acceder al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades que otras personas sin responsabilidades familiares. Lo mismo ocurriría, si se amplía la cobertura de establecimientos de educación preescolar, de tal manera que las

madres puedan dejar en ellos a sus hijos mayores de dos años y que aún no están en edad escolar, lo que les facilitaría a éstas el desarrollo de alguna actividad remunerada durante ese tiempo.

Con lo expuesto se ha querido ilustrar que las posibilidades de dar pleno cumplimiento a las obligaciones y compromisos asumidos por Chile al ratificar esta Convención son variados y que no necesariamente suponen, en el marco de nuestro actual ordenamiento jurídico laboral, que se adopten reformas legales para alcanzar los fines perseguidos. Por tanto, se requiere más bien que la integración en igualdad de oportunidades de las personas con responsabilidades familiares al mercado laboral se constituya en un principio rector de las políticas sociales y laborales del Estado, como a su vez, que se incluya en acuerdos que suscriban los actores sociales en los procesos de negociación colectiva para lograr, en conjunto, un cambio que asegure en nuestro país la construcción de un mercado de trabajo más justo y solidario.

Para concluir basta reiterar que el tema de la adecuada compatibilización entre vida laboral y familiar y el reforzamiento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre trabajadoras y trabajadores es una materia aún no resuelta a cabalidad y cuya solución no supone necesariamente la implementación de medidas de orden legislativo. De esta manera, por ejemplo, se hace difícil imaginar una norma específica en el Código del Trabajo sobre la materia, sin perjuicio que algunos aspectos relacionados con esta temática ya cuentan con una regulación expresa, como es el caso de la protección a la maternidad.

Por lo anterior, las medidas que deberían adoptarse para avanzar en la conciliación de trabajo con responsabilidades familiares pasan por replantear instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo para adaptarlas a la nueva realidad social, así como por el diseño e implementación de políticas sociales, de empleo y económicas en cuya elaboración debieran participar junto al Estado las organizaciones de trabajadores y empleadores del país, pues todos son, en lo que

respecta a esta materia, importantes agentes de cambio. Así lo ha entendido también la OIT en el Convenio N° 156, al señalar el tipo de medidas que deben adoptar los Estados que lo han ratificado para obtener el fin perseguido por este instrumento internacional.

Finalmente, no se debe obviar que el tema de la compatibilización de la vida familiar y laboral no es un tema que implica sólo a las mujeres trabajadoras para que los hombres asuman un rol más activo frente a las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos o de otros familiares directos, sino que, más bien, es un tema que involucra a toda la sociedad y, en importante medida, dice relación con el proyecto o modelo de sociedad que se pretende construir en el país. Desde esta perspectiva, un país como Chile que aspira a alcanzar el desarrollo y el consecuente bienestar económico y social de los países que se ubican en dicha escala, debe plantearse activamente temas como éste y transformarlos en un principio orientador del modelo a seguir, por su innegable vinculación a los valores de la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, sin los cuales el bienestar económico se puede transformar en un mero concepto vacío y, por lo mismo, carente de significado para la población”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena, 2007. [en línea]. [27 Enero 2014]. Disponible en: <[www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/download/654/616](http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/download/654/616)>

## CONCLUSIÓN

En primer lugar, no se puede dejar de señalar el avance que ha tenido en este último tiempo nuestra legislación laboral, referente a las normas que rigen a estos trabajadores, por ejemplo los días feriados libres, la igualación del sueldo mensual, al mínimo que rige para al resto de los dependientes en general. Sin embargo, tampoco se puede dejar de comentar que aún están presentes o existen ciertas desigualdades, referentes a temas esenciales, en este caso, la extensa jornada laboral que siguen teniendo estos trabajadores, en comparación al resto. Tema que incide en gran manera en la compatibilización entre el trabajo y la vida familiar de ellos.

También, podemos agregar que esta labor muchas veces no es valorada, dado a que se suele comparar esta, con las labores cotidianas efectuadas por una dueña de casa. No debiendo ser visto desde esta perspectiva, ya que en cierta medida, no todas las personas tienen la facilidad de llevar a cabo las tareas domésticas, por algo se están contratando estos servicios. Además, que el hacerse cargo de un hogar ajeno conlleva una gran responsabilidad, tanto por la seguridad que le deben proporcionar a dichos inmuebles, como por el cuidado y dedicación que deben tener al estar a cargo de un menor o adulto mayor por ejemplo, entre otros.

A modo de reflexión, expresar que es fundamental colocarnos en el lugar del otro, ser conscientes de otras realidades de vida, no se puede decir, yo estoy bien, estoy cómodo y el resto me importa muy poco, que me siga sirviendo como hasta el momento lo ha hecho. Hay que tomar en cuenta que ya pasó la época de esclavitud, del colonialismo y de otras formas de servidumbres que existieron en la antigüedad para estos dependientes. Estamos viviendo en otros tiempos y por lo mismo, hay que ir adecuándonos a ellos y velar por el bien común.

## BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOTECA del congreso nacional. Guía legal BCN, 2011 [en línea]. [fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en:  
<<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular>>

CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena, 2007. [en línea]. [fecha de consulta: 27 Enero 2014]. Disponible en:  
<[www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/download/654/616](http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/download/654/616)>

CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Código del trabajo: Sistematizado con jurisprudencia. tomo II. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2012,

CÓDIGO del trabajo. 11ª. ed. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile, 2011. 798 p.

DICCIONARIO práctico del estudiante de la Real Academia Española. Barcelona, España: Santillana, 2007. 820 p.

DIRECCIÓN del trabajo. Gobierno de Chile. Modelo de contrato para trabajadores de casa particular puertas afuera. [en línea]. [fecha de consulta: 04 Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-69806.html>>

DIRECCIÓN del trabajo. Gobierno de Chile. Modelo de contrato para trabajadores de casa particular puertas adentro. [en línea]. [fecha de consulta: 04 Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-69805.html>>

DIRECCIÓN del trabajo. Gobierno de Chile. [en línea]. [fecha de consulta: 19 Enero 2014]. Disponible en:  
<[http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page\\_id=7247](http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7247)>.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Guía de empleadoras y trabajadoras de casa particular. [en línea]. [fecha de consulta: 18 Mayo 2013]. Disponible en: <[http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles60059\\_recursos\\_1.doc](http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles60059_recursos_1.doc)>

GAMONAL, Sergio. Introducción al derecho del trabajo. Santiago, Chile: ConoSur Ltda., 1998. 233 p.

HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. tomo I. 17<sup>a</sup>. ed. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2004. 3v.

MICROJURIS [en línea]. [fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en: <[http://cl.microjuris.com/getContent?reference=MJCH\\_MJJ28059&links=\[TRABAJ,%20CAS,%20PARTICUL,%20LJ\]](http://cl.microjuris.com/getContent?reference=MJCH_MJJ28059&links=[TRABAJ,%20CAS,%20PARTICUL,%20LJ])>

MINISTERIO del trabajo. Gobierno de Perú. Modelo de contrato de trabajo – Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [en línea]. [fecha de consulta: 16 Marzo 2014]. Disponible en: <[http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab\\_hogar/mod\\_con\\_trab\\_hog.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf)>

OIT. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. [en línea]. [fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)>

OIT. Orígenes e Historia. [en línea]. [fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>>

SINAMI. Manual de consultas sobre el sistema previsional. [en línea]. [fecha de consulta: 19 Enero 2014]. Disponible en: <<http://www.sinami.cl/Publicaciones/revista.pdf>>

SINDICATO de trabajadoras de casa particular. Coordinadora Organizaciones. 2013 [en línea]. [fecha de consulta: 05 Enero 2014]. Disponible en: <<http://sintracapchile.cl/>>

SINDICATO de trabajadoras de casa particular. La deuda del Estado de Chile con las trabajadoras de casa particular. 2013 [en línea]. [fecha de consulta: 13 Enero 2014]. Disponible en: <<http://sintracapchile.cl/>>

SINDICATO de trabajadoras de casa particular. Trabajadoras de casa particular exponen sus reparos a proyecto. 2013 [en línea]. [fecha de consulta: 15 Mayo 2013]. Disponible en: <<http://sintracapchile.cl/>>

WIKIPEDIA. Esclavitud [en línea]. [fecha de consulta: 10 Mayo 2013]. Disponible en <<http://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud>>.

WIKIPEDIA. Trabajador doméstico [en línea]. [fecha de consulta: 10 Mayo 2013]. Disponible en <[http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_dom%C3%A9stico](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico)>.

## ANEXOS

N° 1

# “Modelo Contrato de Trabajo para Trabajadores de Casa Particular

(QUE NO VIVA EN CASA DEL EMPLEADOR)

En..... a ..... días del mes de ..... del año ..... entre  
..... con domicilio en calle .....N°.....,  
Block o Departamento .....de nacionalidad ..... RUT N°  
..... en adelante EMPLEADOR y Don(a) .....  
con domicilio en ..... cédula nacional de identidad ..... de  
nacionalidad ....., fecha de nacimiento .....de .....de..... en  
lo sucesivo "trabajador(a)", convienen lo siguiente:

PRIMERO : El trabajador(a) se desempeñará en tareas relacionadas con funciones del hogar, precisamente, en el domicilio del Empleador , ya indicado, consistiendo su labor en:.....  
..... para ..... personas, que constituyen el núcleo familiar, sin perjuicio de visitas que pudieren venir ocasionalmente;

SEGUNDO : La jornada diaria será de ..... horas

Se inicia a las ..... horas

Termina a las ..... horas.

Dentro de esta jornada tendrá un descanso no inferior a una hora, la que se cumplirá en la oportunidad que las partes acuerden según las modalidades de trabajo y circunstancias cotidianas de la labor propia del hogar.

Esta Jornada se distribuye de la siguiente forma:

De ..... a ....., de .....horas a .....horas, teniendo un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada diaria de labor.

Dentro de las tareas señaladas, a modo de ejemplo, se compromete, además, ir a dejar a los niños a la escuela e ir a buscarlos a la dirección .....

TERCERO El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo mensual de ..... pesos moneda legal (\$ .....m/l), que se cancelará por períodos vencidos el último día hábil de cada mes.

Además, conforme lo señala el artículo 10 N° 7, del Código del Trabajo se acuerdan los siguientes Pactos especiales:

1.- .....

2.- .....

Las deducciones que la Empleadora deberá según los casos practicar a las remuneraciones, son todas aquéllas que dispone el artículo 58 del Código del Trabajo.

El empleador se compromete, a depositar mensualmente, en la A.F.P. que el trabajador elija un 4,11% de la remuneración mensual imponible de éste, por el tiempo de duración del contrato, plazo que no podrá exceder de 11 años, a contar de la fecha de inicio de la relación laboral, para el financiamiento de la indemnización a todo evento, por término de contrato dispuesto en el art. 163 del Código del Trabajo;

CUARTO : Por trabajar de Lunes a Domingo, tendrá derecho a un descanso semanal el día ..... y otro por cada día festivo que trabaje;

QUINTO : Las partes convienen en que los 15 primeros días de vigencia del presente contrato se estimarán como "períodos de prueba" y que, previo aviso con tres días de

anticipación durante dicho plazo, puede ponerse término por cualquiera de las partes, sin otra obligación por parte del empleador que cancelar oportunamente el tiempo servido.

Pasado el período de prueba, el contrato se estimará de plazo indefinido, pero cualquiera de las partes, o ambas, según el caso, podrán ponerle término en cualquier momento con arreglo a la ley.

SEXTO : Para todas las cuestiones a que eventualmente pueda dar origen este contrato, las partes fijan domicilio en la ciudad de .....

SEPTIMO : El presente contrato de trabajo tendrá una duración .....

OCTAVO : Se deja constancia que el Don(a)..... ingresó a prestar servicios con fecha .....de.....de 20.....

NOVENO : El presente contrato se firma en dos ejemplares, quedando en este mismo acto uno en poder de cada contratante.

.....

TRABAJADOR(A)

RUT .....

.....

EMPLEADOR

RUT .....<sup>»18</sup>

---

<sup>18</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Gobierno de Chile. Modelo de contrato para trabajadores de casa particular puertas afuera. [en línea]. [04 Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-69806.html>>

N° 2

## **“Modelo Contrato de Trabajo Para Trabajadores de Casa Particular (Puertas Adentro)**

En ....., a ..... de ..... de 20....., entre ....., RUT ....., representado (a) por ....., cédula de identidad N° ....., ambos domiciliados en calle ....., N° ....., comuna de ....., ciudad de ....., que en adelante se denominará "el empleador"; y don(a) ....., de nacionalidad ....., nacido el .....de ..... de ....., cédula de identidad N° ..... del Gabinete de ....., de profesión u oficio ....., de estado civil ....., domiciliada en calle ..... N° ....., comuna de ....., ciudad de ....., procedente de ....., que en adelante se denominará "el trabajador(a)", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

PRIMERO El (la), trabajador(a) se compromete y obliga a desempeñarse en las labores de ..... que el empleador o su grupo familiar le encomiende.

SEGUNDO El trabajo se desempeñará en el domicilio particular del empleador, ubicado en calle ....., N° ..... depto. ...., comuna de ....., ciudad de .....

La jornada diaria de labor no estará sujeta a horario, sino que su extensión estará determinada por la naturaleza de las labores mismas, pero en todo caso, el empleador cuidará de que el trabajador (la trabajadora) disfrute de un descanso efectivo absoluto no inferior a 12 horas diarias.

TERCERO El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo mensual de ..... pesos moneda legal (\$ .....m/l), que se cancelará por períodos vencidos el último día hábil de cada mes.

Las deducciones que la Empleadora deberá según los casos practicar a las remuneraciones, son todas aquéllas que dispone el artículo 58 del Código del Trabajo.

El empleador se compromete, a depositar mensualmente, en la A.F.P. que el trabajador elija un 4,11% de la remuneración mensual imponible de éste, por el tiempo de duración del contrato, plazo que no podrá exceder de 11 años, a contar de la fecha de inicio de la relación laboral, para el financiamiento de la indemnización a todo evento, por término de contrato dispuesto en el art. 163 del Código del Trabajo.

CUARTO Las partes convienen en que los 15 primeros días de vigencia del presente contrato se estimarán como "períodos de prueba" y que, previo aviso con tres días de anticipación durante dicho plazo, puede ponérsele término por cualquiera de las partes, sin otra obligación por parte del empleador que cancelar oportunamente el tiempo servido.

Pasado el período de prueba, el contrato se estimará de plazo indefinido, pero cualquiera de las partes, o ambas, según el caso, podrán ponerle término en cualquier momento con arreglo a la ley.

QUINTO Para todas las cuestiones a que eventualmente pueda dar origen este contrato, las partes fijan domicilio en la ciudad de .....

SEXTO Se deja constancia que el Don(a)..... ingresó a prestar servicios con fecha .....de.....de 20.....

SEPTIMO El presente contrato se firma en dos ejemplares, quedando en este mismo acto uno en poder de cada contratante.

.....	.....
TRABAJADOR	EMPLEADOR
RUT .....	RUT ..... <sup>»19</sup>

### N° 3

#### “MODELO DE CONTRATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR

Conste por el presente documento, el contrato de trabajador del hogar de acuerdo a la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que celebran de una parte... (indicar nombres y apellidos del empleador), con domicilio real sito en....., identificado con (D.N.I./C.I.P/C.E.) N° ....., en la que en adelante se le denominara “ EL EMPLEADOR “; y, de la otra parte (Indicar nombres y apellidos del trabajador del hogar), identificado con D.N.I. N° ....., de ..... años de edad, de estado civil ....., y con domicilio en ....., a quien en adelante se le denominara “EL TRABAJADOR DEL HOGAR”, en los términos y condiciones siguientes:

---

<sup>19</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Gobierno de Chile. Modelo de contrato para trabajadores de casa particular puertas afuera. [en línea]. [04 Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-69805.html>>

1. EL EMPLEADOR es una persona natural, por lo que requiere contar con los servicios de un TRABAJADOR DEL HOGAR (en forma temporal o indeterminada), para (señalar las labores a realizar).

2. Por el presente contrato EL TRABAJADOR DEL HOGAR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las labores antes señaladas, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de su empleador.

3. La duración del contrato es a tiempo indeterminado (en caso de ser a plazo fijo indicar los meses o años), iniciándose la relación laboral el día ..... de....de.....

4. En contraprestación a los servicios del TRABAJADOR DEL HOGAR, el EMPLEADOR se obliga a pagar una remuneración (semanal, quincenal o mensual) de S/. ....., EL TRABAJADOR DEL HOGAR está obligado a extender una constancia de los pagos que reciba.

Igualmente se obliga a facilitar al TRABAJADOR los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y otorgar los beneficios que por Ley le corresponda.

5. EL TRABAJADOR DEL HOGAR deberá prestar sus servicios en una jornada que no podrá exceder de ocho horas efectivas de labor en el siguiente horario: de ... a ... (días), de ... a... (horas), bajo la modalidad de cama (adentro o fuera). Teniendo derecho a veinticuatro horas continuas de descanso semanal.

6. EL TRABAJADOR DEL HOGAR. Está obligado a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

7. En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

8. Para los efectos del presente contrato las partes se someten a la jurisdicción de los jueces y autoridades Administrativas de Lima.

Firmado en .....a los ..... días del mes de.....de.....

EMPLEADOR

TRABAJADOR<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO, Gobierno de Perú [en línea]. [16 Marzo 2014]

Disponible en: <[http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab\\_hogar/mod\\_con\\_trab\\_hog.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf)>