



**DIRECCION
DEL TRABAJO**

- ¿Qué es el contrato de trabajo?
- La remuneración
- ¿Cómo se distribuye la jornada laboral?
- El feriado legal
- ¿Cuándo termina la relación laboral?
- La previsión social
- ¿Tienen derecho a sindicalización las trabajadoras de casa particular?
- ¿Cómo se fiscaliza el trabajo en casa particular?

Guía para empleadoras de trabajadoras de casa particular

\$500

SERIE GUIA
N° 1

9 MAS DE MILLONES DE LIBRETAS DE AHORRO

ABIERTAS A LOS HORIZONTES, SUEÑOS, IDEAS, PROYECTOS, METAS Y ANHELOS DEL FUTURO.

BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE

Sección Chilena

Ubicación..... 10 (750-65) p. 10
Año Ed. 1996 Copia 1
Registro Seaco..... 41895
Registro Notis..... AAU9095



Desde 1884, el Banco del Estado de Chile ha entregado a los chilenos una herramienta fundamental para su desarrollo y bienestar: el Ahorro.

Hoy, con una avanzada tecnología y la más amplia gama de alternativas en ahorro, cuenta con un eficiente servicio de Actualizadoras de Libretas y Dispensadoras de Saldo, las que

están en línea para efectuar giros y depósitos desde Arica a Puerto Porvenir. Así, brinda a millones de chilenos que depositan sus sueños, proyectos y anhelos, la seguridad y el respaldo que necesitan para conquistar sus metas.



BANCO DEL ESTADO DE CHILE
Progreso Para Todos

EL CONTRATO DE TRABAJO

GUÍA PARA EMPLEADORAS DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Son empleadores de casa particular las personas naturales y las instituciones de beneficencia que contratan a una o más personas para los servicios de aseo y de asistencia propios del hogar. La mayoría son mujeres, por lo cual en esta guía nos referiremos a ellas como las empleadoras.

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

Se asimilan a los trabajadores de casa particular 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 proporcionándoles los beneficios propios de un hogar; y los choferes de casa particular.

Si bien hay un número pequeño de hombres que desempeñan este empleo, la realidad nos muestra que ésta es una ocupación casi enteramente femenina. Por lo tanto, en esta guía hablaremos de trabajadoras de casa particular. Según cifras oficiales (*), en Chile cerca de 270.000 personas desempeñan esta actividad. Aunque un poco menor, el número de empleadoras debe ser similar a esta cifra.

“Con frecuencia la ley se infringe por desconocimiento y no por mala fe”. Esta guía quiere contribuir a difundir el conocimiento que deben tener las empleadoras de trabajadoras de casa particular, en la perspectiva de aportar a la creación de relaciones laborales equilibradas y armónicas.

(*) Fuente: Encuesta de Empleo del INE, 1994.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre una trabajadora y una empleadora por el cual la primera se compromete a prestar un servicio y la segunda a pagar una remuneración a cambio. El servicio prestado debe referirse a alguno o a todos los trabajos propios del hogar. Este acuerdo debe hacerse por escrito.

¿Es cierto que existe un período de prueba?

Efectivamente. Las dos primeras semanas se estiman como período de prueba y durante ese lapso podrá terminarse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé aviso, a lo menos, con 3 días de anticipación, y se pague el tiempo trabajado. En este caso no se cancela indemnización.

¿Es obligatorio escriturar el contrato?

Sí. El Código del Trabajo (artículo 9º) obliga a la empleadora a poner por escrito el contrato de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la incorporación de la trabajadora a sus labores. Si esta obligación no se cumple, la ley ha dispuesto lo siguiente:

- una multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales (UTM) para la empleadora..
- en caso de existir un reclamo frente a la Inspección del Trabajo o discrepancias entre la empleadora y la trabajadora sobre las estipulaciones del contrato (por ejemplo: remuneración o descanso) y no llegar a acuerdo en el comparendo, el juez estimará como verdaderas las que señale la trabajadora, salvo que la empleadora pruebe lo contrario.

La trabajadora que se desempeñe en jornada parcial o que presta servicios sólo algunos días de la semana también es asalariada. Por lo tanto, en ese caso también debe celebrarse contrato por escrito y éste debe consignar la jornada de trabajo.

¿Qué estipulaciones debe contener el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo debe ser firmado por ambas partes (empleadora y trabajadora) quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas. Cada ejemplar tiene que incluir como mínimo los siguientes aspectos:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- 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.
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios -esto es, del tipo de trabajo: aseo, cocina, lavado, cuidado de niños u otros- y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo;
- 6.- plazo del contrato; y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

El formulario de contrato puede comprarse en las librerías
o confeccionarlo la misma empleadora.

CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR

En _____ a _____ de 19____,
(Ciudad o lugar)
entre don _____ con domicilio
(Nombre completo del Empleador o Representante Legal)
en _____ calle _____ N° _____
(Ciudad o lugar)
y don _____ de
(Nombre completo del Trabajador)
nacionalidad _____ de _____ años, domiciliado en _____
calle _____ N° _____
de estado civil _____ procedente de _____

se ha convenido el siguiente CONTRATO DE TRABAJO, para cuyo efecto las partes convienen en denominarse, respectivamente, EMPLEADOR y TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR.

1º- El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de _____

que el empleador le encarga, para ejecutar en _____
(Casa particular)

2º- La jornada diaria de labor no estará sujeta a horario, sino que su extensión estará determinada por la naturaleza de las actividades mismas, pero en todo caso el empleador deberá cuidar de que el trabajador disfrute de un descanso efectivo no inferior a las 10 horas diarias, incluidos los descansos para las comidas.

3º- El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un salario de (\$) _____)

(Expresarlo en números y letras semanales, quincenales, mensuales)
debiendo el trabajador otorgar (firmar) recibo en cada período de pago.

4º- El Empleador proporcionará al trabajador habitación higiénica, que éste deberá mantener aseada y cuidar de su conservación. Además, el empleador proporcionará _____
(Alimentación, luz, carbón, etc.). En caso de que se dé habitación y alimentación al trabajador; la comida será evaluada en el mínimo de \$ mensuales, que se agregarán al sueldo fijo, para el exclusivo objeto de los descuentos correspondientes a la Ley N° 10.383 y DFL. sobre Asignación Familiar.

5º- Si el trabajador se enfermase mientras estuviere vigente el contrato, el empleador se obliga a mantenerle su cargo, de acuerdo con la siguiente escala: a) Durante 8 días, si tuviere menos de un semestre de trabajo; b) 15 días si hubiere servido más de 1 semestre y menos de 1 año; y c) De 30 días si hubiere servido más de 1 año.

6º- Las partes convienen en que los 15 primeros días de vigencia del presente Contrato se estimarán como "período de prueba" y que, previo aviso con tres días de anticipación durante dicho plazo, puede ponérselle término, sin otra obligación que la que tendrá el empleador de cancelar oportunamente el tiempo servido.

7º- Pasado el período de prueba el Contrato se estimará de plazo indefinido, pudiendo ponérselle término en cualquier momento por alguna de las partes, mediante un aviso escrito dado con treinta días de anticipación.

La falta de dicho aviso obligará a una indemnización de treinta días de salarios a la parte que no lo dé.

El contrato de trabajadora de casa particular puede ser indefinido o a plazo fijo; en el caso de esta segunda modalidad, el plazo debe ser claramente señalado en el punto n°10.

8º- No obstante lo anterior el empleador puede hacer cesar sin desahucio los servicios del trabajador pagándole los días servidos, por las siguientes causales:

- a) Abandono del empleo;
- b) Falta de probidad, honradez o moralidad;
- c) Falta de respeto o malos tratos a las personas de la casa;
- d) Por enfermedad contagiosa del trabajador

9º- El trabajador tendrá derecho a un día completo de descanso a la semana el cual podrá ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador.

10º- El presente contrato durará _____
(Indicar el plazo fijado)

11º- Se deja constancia que el Trabajador de Casa Particular, don _____
(Nombre completo del Trabajador) Ingresó al servicio

el _____ de _____ de 19 _____

Como testimonio de haber convenido las estipulaciones precedentes, las partes firman por duplicado en dos ejemplares libres de impuesto.

Firma del Empleador

Firma del Trabajador de Casa Particular

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

Son también trabajadores sujetos a las normas de trabajadores de casa particular, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas anteriormente en Instituciones de Beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

• Las causales de despido (punto n°8, letras b y c) deben ser debidamente comprobadas y señalada su gravedad. En la letra d, debe ser clínicamente comprobado su carácter contagioso.

En el caso de que la empleadora lo elabore, presentamos un contrato tipo que sirve como modelo:

CONTRATO DE TRABAJO DE EMPLEADA DE CASA PARTICULAR

1. La trabajadora:
Cédula de identidad:
Nacionalidad:
Estado civil:
Fecha de nacimiento:
Domicilio:

2. La Empleadora:
Cédula de identidad:
Nacionalidad:
Estado civil:
Profesión:
Domicilio:

3. Entre las partes individualizadas, se suscribe el presente Contrato de Trabajo, para cuyo efecto las contratantes convienen en denominarse "Trabajadora" y "Empleadora" respectivamente.

4. La trabajadora se compromete a ejecutar la labor de Empleada de Casa Particular en

La jornada de trabajo pactada será de Lunes a Viernes deahoras.

5. La empleadora se compromete a remunerar a la trabajadora en la forma que se indica:
Sueldo Base Mensual
Además la empleadora aportará el 4,11% mensual al fondo legal de indemnización obligatoria a nombre de la trabajadora en la AFP.

6. El presente contrato es indefinido y podrá ponerse término cuando concurran para ello causas justificadas en conformidad a las leyes vigentes. Se deja constancia que doña ingresó al servicio en

7. El presente contrato se firma en 2 ejemplares del mismo tenor dejando expresa constancia que en este acto la trabajadora recibe uno de ellos. Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción a que tenga relación con él.

FIRMA EMPLEADORA

FIRMA TRABAJADORA

Es más conveniente elaborar un contrato que incluya todos los aspectos que las partes acuerden entre sí. En el contrato tipo que venden en las librerías no se contemplan todas las modalidades que puede presentar la relación laboral.

NOTA: Los puntos planteados en los contratos que les presentamos contienen los elementos esenciales al momento de suscribirlo. Sin embargo, el contrato es un instrumento a través del cual la trabajadora y la empleadora acuerdan las bases de su relación laboral. En este sentido, es fundamental que estén incorporados en él todos los aspectos que de común acuerdo las partes suscriban.

Por ejemplo:

- Establecer claramente si se va a realizar trabajo en día domingo y su forma de reposición.
- En caso de capacitación de la trabajadora, establecer muy bien el tiempo destinado a ello.
- Consignar si se va a entregar ropa de trabajo u otro beneficio adicional (aguinaldos, bonos de locomoción, otro tipo de bonos, etc).

En definitiva, el contrato debe contener todos los aspectos pactados entre las partes, ya que por las características de este tipo de trabajo hay muchos supuestos, que es mejor escriturar.

A pesar de que toda empleadora sabe el importante servicio que significa para su familia, el trabajo de casa particular es poco valorado; la trabajadora misma tiene mala imagen de su trabajo, con lo cual su insatisfacción laboral aumenta y su autoestima no se desarrolla. Probablemente estos factores contribuyen a las deficiencias en el desempeño del trabajo, del que suelen quejarse las empleadoras. La actitud positiva de la empleadora puede, sin duda, aportar a revalorizar esta ocupación.

LA REMUNERACION

La remuneración de una trabajadora de casa particular se fija según las siguientes reglas:

- De común acuerdo entre las partes. El monto mínimo que puede recibir una trabajadora de casa particular equivale al 75 % del sueldo mínimo establecido por ley para el conjunto de los trabajadores y no hay tope para mejorar la remuneración. En la conversación para lograr acuerdo, la trabajadora debe argumentar señalando los sueldos usuales en ese momento en el mercado, en empleos similares.
- Para las trabajadoras de casa particular que viven en la casa de la empleadora, la remuneración comprende, además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación.
- Para las trabajadoras que no viven en la casa de la empleadora y se desempeñen en jornada parcial o presten servicios sólo algunos días a la semana, la remuneración mínima será equivalente al 75% del ingreso mínimo, calculada en relación con la extensión de la jornada o los días de trabajo.

Junto con el pago de la remuneración, la empleadora debe entregar a la trabajadora un comprobante o liquidación de sueldo, con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas.

Al igual que el contrato, este comprobante puede ser comprado o diseñado por la propia empleadora.

LIQUIDACION DE SUELDOS Y REMUNERACIONES MENSUAL

AFECTO A: I.N.P. A.F.P.: _____ ISAPRE: _____ Nº _____

NOMBRE		RUT	
SUELDO BASE DEL MES		DE 19	
HORAS/DIAS TRABAJADOS			
DIAS SEMANA CORRIDA			
TRABAJO A TRATO			
HORAS EXTRAORDINARIAS			
GRATIFICACION			
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE			
EXENTO DE INSCRIPCION PREVISIONAL	CARGAS ASIG. FAMILIAR		
	MOVILIZACION		
	COLACION		
TOTAL HABER			
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR			\$
PREV	% <input type="checkbox"/> COTIZACION (I.N.P.)		
	% <input type="checkbox"/> A.F.P. COTIZACION OBLIGATORIA		
	% <input type="checkbox"/> A.F.P. COTIZ. VOLUNTARIA (tope 20% Rem. Imp.)		
SALUD	<input type="checkbox"/> FONASA <input type="checkbox"/> ISAPRE COTIZ. PACTADA \$		
	% COTIZ. OBLIGATORIA \$		
	APORTE VOL. ISAPRE \$		
	MENOS LEY 18.717 \$		
CALCULO IMPTO. RENTA			IMPTO. S/TABLA
REMUNERACION			
DESCTOS. PREV. (-)			
REMUNER. NETA (=)			
REMUNER. ADICION.			
TOTAL IMPUESTO			
REBAJAS AL IMPTO. (-)			
IMPUESTO A PAGAR (=)			
DIVIDENDO HABITACIONAL			
CUENTA DE AHORRO			
SALDO LIQUIDO EN LETRAS			TOTAL DESCUENTOS
_____			ALCANCE LIQUIDO
_____			VALES O ANTICIPOS
_____ pesos			SALDO LIQUIDO \$

Certifico que he recibido a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.

Facsímil de
Liquidación de Sueldo

FIRMA DEL TRABAJADOR

VºBº FECHA VºBº

Si la empleadora elabora su propio comprobante éste debe tener las siguientes características:

LIQUIDACION DE SUELDO MENSUAL TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR

NOMBRE:

RUT:

DETALLE DE LA REMUNERACION

Sueldo Base del mes:

Horas extraordinarias:

TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE

Asignación Familiar:

Movilización:

TOTAL HABER

DESCUENTOS DE CARGO DE LA TRABAJADORA

7, 90% INP (Salud) \$

12,95% AFP \$

4,11% Aporte Indemnización\$

TOTAL DESCUENTOS \$

ALCANCE LIQUIDO \$

ANTICIPOS \$

=====

SALDO LIQUIDO \$

Son:.....Pesos.

Certifico que he recibido de a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.

FIRMA TRABAJADORA

FECHA

Las trabajadoras de casa particular no tienen mucha información sobre su situación en la legislación laboral. A ello contribuye un nivel educacional mayoritariamente bajo, las características de su inserción laboral que las aísla de otros trabajadores y su escasa participación en organizaciones sindicales donde pueden capacitarse o informarse. Así, el respeto a sus derechos y en definitiva su condición laboral queda entregada, más que en otros empleos, a la buena fe con que actúa su empleadora.

LA JORNADA LABORAL

Tiene la extensión que las partes acuerden, sin que pueda exceder el límite que la ley ha establecido para salvaguardar el descanso mínimo de la trabajadora. El límite legal a la jornada diaria de trabajo de las trabajadoras de casa particular es distinto según éstas vivan o no en la casa de la empleadora.

- a) La jornada de las trabajadoras de casa particular “puertas afuera” no puede exceder en ningún caso las 12 horas diarias y tienen, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora. Es decir, la trabajadora no puede estar trabajando las 12 horas seguidas. Su derecho a descanso es obligatorio, o sea que para contar las 12 horas diarias de jornada hay que incluir la hora obligatoria de descanso.
- b) Las trabajadoras “puertas adentro” no están sujetas a horario, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Estas horas de descanso deberán distribuirse de la siguiente manera: 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.

Las horas que falten para completar las 12 horas de descanso mínimo podrán fraccionarse durante la jornada y se entenderá incluido el lapso destinado a la alimentación de la trabajadora.

Ejemplo:

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

- a) Trabaja de 7 a 14 horas, con un descanso de media hora para tomar desayuno.
Descansa 1 hora, tiempo en el que almuerza.
Trabaja de 15 a 19 horas, con un descanso de 1 hora para tomar onces.
Trabaja de 19 a 21 horas.
Descansa de 21 a 7 horas del día siguiente.
- b) Trabaja de 7 a 20.30 horas con tres interrupciones de media hora cada una, períodos en los cuales desayuna, almuerza y toma onces.
Descansa de 20.30 horas a 7 horas del día siguiente.

Para la trabajadora puertas afuera el horario tiene menos posibilidades de variar. Normalmente empleará su tiempo de descanso, que es de una hora, en las comidas. La familia debe tener claro que este tiempo es de descanso y, por lo tanto, no debiera interrumpirse con encargo de labores.

La jornada es uno de los derechos más vulnerables en el caso de las trabajadoras de casa particular. La empleadora, sobre todo si trabaja fuera del hogar, siempre tiene poco tiempo y quisiera tener en todo momento apoyo para las interminables tareas domésticas, que debe asumir ella cuando la trabajadora se va a su casa o está descansando. Sin embargo, una mejor organización del trabajo entre ambas puede dar como resultado, entre otras cosas, el respeto más estricto de la jornada de la trabajadora. Esta debe contar con algún tiempo para ella y su familia y la empleadora debe prohibirse a sí misma hacerle descuentos a ese tiempo.

¿Cuál es el descanso semanal de las trabajadoras de casa particular?

El que las partes acuerden, pero no puede ser inferior al descanso semanal mínimo que la ley establece. Este descanso varía según se trate de trabajadoras puertas adentro o puertas afuera.

- a) El descanso semanal de las trabajadoras de casa particular puertas afuera es idéntico al de todos los demás trabajadores, pero su jornada ordinaria de trabajo puede distribuirse de forma que incluya el trabajo en día domingo y festivos, si es que ha sido pactado al momento de hacer el contrato.

Por lo tanto, si se pacta una jornada de trabajo cuya distribución incluye los días domingo y festivos, las trabajadoras tienen derecho a un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo laborado. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, las partes pueden acordar una forma de distribución especial o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

Si las partes convienen una jornada de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado, la trabajadora mantendrá derecho a tener como días de descanso los domingo y festivos.

- b) Las trabajadoras puertas adentro tendrán derecho a un día completo de descanso en la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios días, a petición de la trabajadora. En tal caso ésta puede reiniciar sus labores al comienzo de la jornada diaria siguiente. Por ejemplo, si tiene permiso la tarde del día miércoles, puede reintegrarse el jueves a la hora de inicio de su jornada.

Si la trabajadora tiene jornada parcial o trabaja sólo algunos días a la semana, la empleadora no está obligada a otorgarle descanso semanal.

EL FERIADO LEGAL

A las trabajadoras de casa particular les asiste el mismo derecho a gozar del feriado anual que al común de los trabajadores.

Para gozar del feriado anual (vacaciones), las trabajadoras de casa particular deben cumplir con el requisito de contar con a lo menos un año de servicio para su empleadora.

Cumpliendo este requisito, las trabajadoras de casa particular tienen el derecho a un descanso mínimo de 15 días hábiles, es decir que para el efecto de calcular el tiempo total de vacaciones debemos descontar los festivos y los días sábados y domingos que incidan en el período.

Para las trabajadoras que tienen jornada parcial o concentrada sólo en algunos días de la semana, el feriado anual incluirá los días en que ella usualmente trabaje y que quedan comprendidos en el período de 15 días hábiles.

Toda vez que la trabajadora de casa particular cumpla diez años de trabajo, sea para el mismo o para distintos empleadores, sea trabajando continuamente o no, le asiste el derecho de contar con un mínimo de un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados.

En el caso que la trabajadora de casa particular se cambie de trabajo, sólo puede hacerle valer a su nuevo empleador un máximo de 10 años de trabajo realizados para otros empleadores.

Permiso:

En los casos de muerte de un hijo o cónyuge la trabajadora de casa particular tiene derecho a un día de permiso pagado, independientemente de cual sea el tiempo que lleve trabajando. Este permiso debe hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origina.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN

A las trabajadoras de casa particular se les aplican las causales generales de término del contrato de trabajo. Las causas más frecuentes son:

- 1.- Renuncia de la trabajadora, dando aviso a su empleadora, a lo menos, con 30 días de anticipación.
- 2.- Despido de la trabajadora. Esta puede ser despedida sin que exista causa legal para ello y la empleadora no está obligada a expresar motivo. En este caso la empleadora debe cumplir lo siguiente:
 - a) Comunicarlo por escrito a la trabajadora, a lo menos, con 30 días de anticipación.
 - b) Entregar una copia del finiquito a la Inspección del Trabajo.

Sin embargo, no se requiere de la anticipación de 30 días cuando la empleadora paga a la trabajadora, al momento del término del contrato, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual a que tenga derecho la trabajadora.

La renuncia de la trabajadora, el finiquito o el mutuo acuerdo deben constar por escrito y ser ratificados por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo. 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 fija las obligaciones cumplidas y las pendientes para ambas partes (vacaciones, cotizaciones previsionales y otras).

¿La trabajadora de casa particular tiene derecho a indemnización por término del contrato de trabajo?

Sí. Cualquiera sea la causa o motivo por la que se termine el contrato de trabajo, la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a 15 días de sueldo imponible, por cada año trabajado, con un tope de 11 años.

Para que la trabajadora goce de este beneficio, la empleadora está obligada a efectuar de su cargo un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora, dinero que se cotiza en la misma AFP donde se encuentra afiliada la trabajadora. Si pertenece al INP se abrirá una cuenta especial en la AFP que la trabajadora elija, sin que ésta deba cambiarse del sistema antiguo, donde la empleadora pagará exclusivamente el aporte destinado a esta indemnización a todo evento. El no pago de este beneficio implica el pago de una multa para la empleadora, junto con enterar las cotizaciones adeudadas.

A las trabajadoras de casa particular les son aplicables también las otras causas de terminación del contrato que establece el Código del Trabajo (art. 159, 160 y 161):

- 1.- Muerte de la trabajadora.
- 2.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 3.- Caso fortuito o fuerza mayor.
- 4.- Falta de probidad (robos o hurtos).
- 5.- Peleas o injurias.
- 6.- Conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 7.- No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- 8.- Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal:
 - la salida intempestiva e injustificada de la trabajadora de su lugar de trabajo durante las horas estipuladas para ello.
 - la negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato.
- 9.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad de la casa en que preste servicios o de las personas que habitan en ella o a la salud de éstas.
- 10.- El perjuicio material causado intencionalmente en la casa o sus enseres.
- 11.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Nota: la empleadora tiene la obligación de comunicar por escrito a la trabajadora -personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato- la(s) causales de término de la relación laboral, dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación de sus labores. Dentro de ese plazo, la comunicación debe ser enviada a la Inspección del Trabajo (art. 162).

¿Qué pasa si fallece la empleadora?

Si fallece la empleadora, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquélla y continúen viviendo en ella

después de su muerte, quienes son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato. Es decir, se puede acudir a cualquiera de ellos por todo lo que se adeude a la trabajadora.

¿Qué ocurre en caso de enfermedad de la trabajadora de casa particular?

La empleadora deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo. No podrá despedirla sino que está obligada a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración. Le conserva el puesto por 8 días si tuviera menos de 6 meses de servicio; durante 15 días, si hubiera servido entre 6 meses y 1 año; y por un período de hasta 30 días, si hubiera trabajado más de 12 meses.

¿Qué sucede si alguna de las personas de la casa o la trabajadora contrae una enfermedad contagiosa?

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte a poner término al contrato.

¿Las trabajadoras de casa particular tienen fuero maternal?

No. La trabajadora de casa particular no tiene fuero maternal, por lo tanto se puede poner término a su contrato por cualquiera de las causales legales, aunque se encuentre embarazada, sin necesidad de autorización judicial. Las empleadoras suelen despedirla apenas se enteran del embarazo, aunque la trabajadora pueda seguir laborando normalmente, como lo hacen las trabajadoras de los demás sectores.

Si no se la despidiera podría gozar del beneficio del subsidio pre y post natal que es de costo del Estado y podría reintegrarse a trabajar después del descanso maternal.

LA PREVISIÓN SOCIAL

Si bien la mayoría de las personas trabaja durante gran parte de la vida, hay momentos en que tiene impedimentos físicos para hacerlo, como ocurre en caso de enfermedad, vejez o en el período próximo al parto. Por eso es que una parte de la remuneración se reserva para ser empleada en estos momentos de pasividad. Así, toda trabajadora debe hacer cotizaciones, que son aportes en dinero que obliga la ley para ayudar a financiar prestaciones o beneficios que recibe cuando no está en condiciones de trabajar.

Aunque no todas, parte importante de las trabajadoras de casa particular paga estas imposiciones. Sin embargo, la mayoría lo hace por un valor menor al que corresponde según su salario. Si bien esto permite que su remuneración actual no se rebaje tanto, el fondo que acumula es de menos monto y, por lo tanto, los beneficios que obtendrá, cuando los necesite, serán menores. Este hecho se verá reflejado, especialmente, en el bajo monto de su pensión de vejez y su indemnización.

Por las razones expuestas, es conveniente que la empleadora haga las cotizaciones que corresponden a la totalidad de la remuneración que paga a la trabajadora.

Si la trabajadora se desempeña en jornada parcial o sólo durante algunos días de la semana, las cotizaciones serán las correspondientes al salario acordado, el cual será proporcional al tiempo trabajado.

¿Qué tipo de cotizaciones existen?

Existen fundamentalmente 3 tipos:

- a) **Cotización de Salud:** es aquella destinada a financiar las atenciones de salud de la trabajadora y se efectúa en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o en una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), según lo decida la propia trabajadora.
- b) **Cotización Previsional de Fondo de Pensiones:** es aquella que tiene por objetivo financiar las pensiones de vejez, invalidez y de incapacidad. Debe efectuarse en el Instituto de Normalización Previsional (INP) o en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que decida afiliarse la trabajadora.
- c) **Cotización para Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:** es aquella cotización, de cargo del o la empleadora, que tiene por objeto cubrir los gastos por accidentes del trabajo o enfermedad profesional que le pueda ocurrir a la trabajadora con ocasión de su actividad laboral. Debe efectuarse en el instituto de normalización previsional (INP).

Está también el Aporte al Fondo de Indemnización por años de servicio, el cual no es exactamente una cotización previsional, pero debe cancelarse mensualmente junto con las demás cotizaciones.

¿Quién debe efectuar las cotizaciones y en qué porcentaje?

La ley señala de cargo de quien es cada cotización:

- a) Las cotizaciones de Salud: son de cargo de la trabajadora y corresponde al 7.90% de su remuneración mensual imponible; el 7% corresponde a salud y el 0.90 a seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

NOTA: Cabe destacar que el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es, en estricto rigor, de cargo de la empleadora. Sin embargo, para aquellas personas que imponen en el INP se paga junto con la asignación de salud dando un total del 7,90% del sueldo mensual imponible.

- b) Las cotizaciones del Fondo de Pensiones: son de cargo de la trabajadora y equivalen al 10% de la remuneración imponible más una cuota adicional determinada por cada AFP.
- c) El aporte al Fondo de Indemnización por años de servicio: es de cargo de la empleadora y equivale al 4.11% de la remuneración mensual imponible.

¿Qué derechos previsionales tiene la trabajadora de casa particular?

- a) Pensión de vejez: consiste en el pago de una pensión en dinero para las mujeres que cumplan 60 años y que tengan a lo menos 520 semanas de imposiciones si están afiliadas al sistema antiguo (INP).
- b) Pensión de Invalidez: corresponde al pago de una pensión en dinero para la trabajadora que a causa de una enfermedad ha perdido en forma significativa su capacidad de trabajo.
- c) Pensión de sobrevivencia: es una pensión en dinero para la familia de la trabajadora, en caso de que ésta fallezca. El cónyuge la recibe si es inválido y los hijos solteros hasta los 18 años (si son estudiantes hasta los 24 años).

d) Atención de Salud: la trabajadora tiene derecho a recibir atención médica en los Hospitales y Servicios de Salud del Estado (Consultorios, Policlínicos, etc.).

El porcentaje de ayuda por la atención depende del ingreso que recibe; así por ejemplo, si está clasificada según sus ingresos en el grupo A o B, la atención es 100% gratuita. También puede atenderse a través de Fonasa, adquiriendo los bonos respectivos.

e) Subsidio por Enfermedad: la trabajadora debe presentar la licencia médica a la empleadora dentro de los dos días hábiles de producida aquella. La empleadora debe completar los datos y firmar la licencia médica extendida por el médico, dentista o matrona y enviarla al Servicio de Salud que le corresponde, de acuerdo al área donde vive, dentro del plazo de dos días hábiles. El Servicio de Salud pagará a la trabajadora el 80% de su remuneración imponible durante el período en que se acoja al Subsidio.

Para tener derecho a este beneficio, la trabajadora debe tener un mínimo de seis meses de afiliación y a lo menos tres cotizaciones previsionales, dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la correspondiente Licencia Médica. La empleadora estará obligada a conservar el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días si la trabajadora tuviera menos de seis meses de servicio; por 15 días si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta 30 días si hubiera trabajado más de un año para la misma empleadora. La empleadora NO tiene que efectuar imposiciones por los días en que la trabajadora estuvo percibiendo el subsidio.

f) Subsidio de Cesantía: si la trabajadora queda cesante, entendiéndose por tal quien pierde su trabajo por causa ajena a su voluntad, y registra doce meses (52 semanas) de imposiciones en los últimos dos años anteriores a la fecha en que se puso término a sus funciones, puede cobrar subsidio de cesantía. Este beneficio se solicita en la Agencia del INP mediante la presentación de un certificado de inscripción en el Registro de Cesantes de la Municipalidad que le corresponda.

g) Accidentes del Trabajo: si la trabajadora sufre un accidente a causa o con ocasión del trabajo o en el trayecto entre su casa-habitación y su lugar de trabajo, esta seguirá percibiendo de su empleadora el total de sus remuneraciones. No obstante, el INP reembolsará a la empleadora una suma equivalente al subsidio que corresponda de acuerdo a la ley N° 16.744, incluidas las cotizaciones previsionales, o bien le concede una indemnización o pensión según sea el grado de incapacidad producida por el accidente.

h) Asignación Familiar: la trabajadora tiene derecho a recibir mensualmente una asignación en dinero, correspondiente a un monto fijo que establece la Ley, por los hijos menores de 18 años y hasta 24 años si se encuentran estudiando en los establecimientos reconocidos por el Ministerio de Educación.

El pago lo efectúa la empleadora conjuntamente con el pago de remuneración mensual de la trabajadora, quien lo descuenta de las cotizaciones que corresponde pagar en el INP. Es requisito para dicho pago que las cargas estén

autorizadas como tal por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Para obtener la autorización de carga familiar, la trabajadora debe llenar una solicitud en cualquier Oficina del Registro Civil, presentando su Cédula de Identidad y los documentos que acrediten las cargas familiares:

- Libreta de familia o certificado de nacimiento de cada uno de los hijos.
- Certificado de estudios de los hijos mayores de 18 y hasta 24, años, cuando corresponda.
- Certificado médico que acredite invalidez de los hijos, cuando corresponda (estos deben ser mayores de 18 años. Los inválidos cobran doble asignación familiar).

i) Asignación Familiar Maternal: si la trabajadora se embaraza y continúa trabajando, tiene derecho a cobrar una asignación maternal por todo el período de embarazo, siempre que sus cotizaciones previsionales se paguen mensualmente. Esta asignación se hace exigible a partir del 5° mes con efecto retroactivo, vale decir, se paga de una sola vez el monto correspondiente a las asignaciones de los primeros cinco meses acumulados. Para ello, al cumplir el quinto mes debe solicitar al médico o matrona de los Servicios de Salud, un certificado que acredite los cinco meses de embarazo. El documento debe ser llevado al Registro Civil e Identificación para la autorización de la carga. Una vez autorizado, el empleador debe pagar el beneficio y descontar de la planilla de declaración y pago de imposiciones el monto de la asignación maternal correspondiente a los cinco meses anteriores al momento del pago de las imposiciones; posteriormente, compensará una carga prenatal por cada mes respectivo, para lo cual debe presentar el certificado médico del mes correspondiente.

j) Asignación por Muerte: en caso de muerte de la trabajadora, 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. El monto de esta asignación (cuota mortuoria), es igual para todos los trabajadores y se solicita en las Agencias del INP. Este derecho corresponde sólo a los trabajadores que cotizan en el INP y a los pensionados de éste.

LA SINDICALIZACIÓN

Al igual que el resto de los trabajadores, las trabajadoras de casa particular pueden constituir y afiliarse a un sindicato.

Los sindicatos son legales. Están reconocidos por la Constitución Política del Estado 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 (arts. 221 al 230).

En la actualidad existen sindicatos de trabajadoras 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.

La empleadora 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 a la empleadora 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.

Las trabajadoras de casa particular no tienen en la legislación laboral el mismo trato que los trabajadores en general: se autoriza una jornada laboral más prolongada para ellas y su remuneración mínima es más baja, al igual que la indemnización por años de servicio, recientemente establecida y que equivale a la mitad del resto de los trabajadores. La maternidad tiene una protección muy precaria, puesto que estas trabajadoras no tienen derecho a fuero maternal. En tales circunstancias, es especialmente importante cumplir con las obligaciones que la legislación establece, que constituyen un mínimo que, en lo posible, hay que mejorar.

LA FISCALIZACIÓN

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

La trabajadora de casa particular, al igual que cualquier trabajador, puede denunciar ante la Inspección que le corresponde según el domicilio de la empleadora, los incumplimientos que la perjudiquen. Lo mismo puede hacer la empleadora, cuando la trabajadora no cumple alguna de las obligaciones del contrato. Hay, además, algunas situaciones que la empleadora tiene la obligación de informar a la Inspección respectiva, como por ejemplo el despido.

La denuncia consiste en poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo las infracciones a la legislación laboral que se hayan detectado cuando existe relación laboral vigente.

La Inspección del Trabajo guarda reserva de la identidad de la denunciante y normalmente realiza una fiscalización.

El ejercicio de esta atribución, en el caso de las trabajadoras de casa particular, encuentra el inconveniente que el lugar de trabajo se confunde en la mayoría de los casos con el hogar de la empleadora, el cual está amparado por la garantía constitucional del artículo 19, n°5, que asegura la inviolabilidad del hogar.

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

- a) Si hay consentimiento del jefe de hogar: en este caso no existe inconveniente para que la fiscalización se desarrolle de acuerdo a los procedimientos ordinarios.
- b) Si no hay consentimiento del jefe de hogar o se encuentra ausente: en este caso el fiscalizador, de conformidad a las atribuciones contenidas en los artículos 29 y 31 del DFL N° 2 de 1967, deberá citar a la empleadora y a la trabajadora a la Inspección del Trabajo solicitando, además, que concurren 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 la trabajadora ha dejado de trabajar en la casa de la empleadora y estima que se le adeudan remuneraciones o cotizaciones previsionales, puede efectuar un reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empleadora. En este caso, la Inspección citará a la empleadora y a la trabajadora a un comparendo, tratará que alcancen un acuerdo y firmen un avenimiento por las obligaciones laborales impagas. Si no se llega a acuerdo en el comparendo, trabajadora y empleadora pueden acudir a los Juzgados del Trabajo.

Si la empleadora o la trabajadora no están de acuerdo con la resolución dada por la Inspección del Trabajo a una controversia laboral, ambas pueden acudir a los Juzgados del Trabajo.

Para los empleadores en general la Dirección del Trabajo ha instalado una oficina de consulta y asesoría, ubicada en Moneda 723, 4º piso, en la Región Metropolitana. También cuenta con un teléfono de consulta laboral al que pueden acceder empleadores y trabajadores discando el número 638-63-50.

Las Inspecciones del Trabajo se encuentran a lo largo de todo el país, a nivel provincial y comunal. En la Región Metropolitana se ubican en:

Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Santiago	Moneda 723	Fono:	6391021 6330719 6395283 6395205
Inspección Provincial del Trabajo Santiago Centro	Moneda 723	Fono:	6391021 6330719 6395283 6395205
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur	Pirámide 1044	Fonos:	5225175 5233345 Fax: 5225197
Inspección Provincial del Trabajo Talagante	Av. L. B. O'Higgins 010	Fono:	8151586 Fax: 8151586
Inspección Provincial del Trabajo Melipilla	Plaza de Armas s/n	Fono:	8323978 Fax: 8311456
Inspección Provincial del Trabajo Cordillera - Puente Alto	Concha y Toro 461 A	Fono:	8500758 Fax: 8500758
Inspección Comunal del Trabajo Buin	Condell 353	Fono:	8211105 Fax: 8211105
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte	San Antonio 427, 6º piso	Fonos:	6397103 6397104 6329378 6323109 Fax: 6329211
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente	Encomenderos 161	Fono:	2323435 2321026 2320423 2318103 Fax: 2320018
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente	José Domingo Cañas 1121	Fono:	2093706 2091824 2740194
Inspección Comunal del Trabajo Maipú	Cinco de Abril 0562	Fono:	5310442 Fax: 5310266
Inspección Provincial del Trabajo Maipo - San Bernardo	Freire 473	Fono:	8592439 Fax: 8592416
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente	Av. L. Bdo. O'Higgins 4202	Fono:	7781237 Fax: 7781236
Inspección Comunal del Trabajo La Florida	Serafín Zamora 78, L. 19 y 20	Fono:	2933632 Fax: 2933131
Inspección Comunal del Trabajo Curacaví (i)	Av. A. O'Higgins 1429	Fono:	_____
Inspección Comunal del Trabajo María Pinto (i)	Av. 18 de Septiembre 78	Fono:	1x3 (vía oper.)
Inspección Comunal del Trabajo Colina (i)	I. Municipalidad		

INDICE

¿Qué es el contrato de trabajo?	2
La remuneración	7
¿Cómo se distribuye la jornada laboral?	9
El feriado legal	11
¿Cuándo termina la relación laboral?	12
La previsión social	14
¿Tienen derecho de sindicalización las trabajadoras de casa particular?	17
¿Cómo se fiscaliza el trabajo en casa particular?	18



La impresión de esta guía fue posible gracias al aporte financiero de la I.Municipalidad de Las Condes, el Banco del Estado, Polla Chilena de Beneficencia, Publitecsa y COPESA.

La Dirección del Trabajo agradece la cooperación de todas estas instituciones, ya que ésta contribuye significativamente a difundir la normativa laboral vigente en nuestro país.

Esta guía forma parte de una campaña para promover los derechos y deberes de empleadoras y trabajadoras de casa particular. En esta iniciativa participan junto con la Dirección del Trabajo, El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Instituto de Normalización Previsional (INP).

SUBSIDIO A LA MUJER Y EDUCACION PARA LA FAMILIA

SON DOS PROGRAMAS QUE LAS CONDES OFRECE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA MUJER TRABAJADORA



SUBSIDIO A LA MUJER

Es un beneficio de cargo Municipal que otorga a toda mujer que trabaja, con hijos en edad escolar y que pertenecen a sectores en situación de pobreza. También aquellas que aún no trabajan por no tener quien cuide a sus hijos

PROGRAMA EDUCACION PARA LA FAMILIA

¿Qué pretende el Programa?

- Fortalecer la familia

¿Cómo?

- Valorándose a si misma
- Aprendiendo a comunicarse
- Comprendiendo las inquietudes de sus hijos
- Aprendiendo a administrar mejor su hogar
- Participando en su comunidad

¿Cómo puedes participar?

- Inscríbete en los talleres del Programa Educación para la Familia, que organiza el Depto. Acción y Asistencia Social de la Municipalidad de Las Condes.



Más información en la Dirección de Desarrollo Comunitario, ubicado en Apoquindo 3.384, y en el teléfono 2312601 anexos: 400, 401, 406, 538 en horario de oficina de lunes a viernes.

**DIRECCION DESARROLLO COMUNITARIO
I. MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES**

Por suerte contamos con Polla

Polla
BOLETOS



TINCAZOO

Polla
Loto

RASPES DE
Polla

Durante 1995, Polla Chilena de Beneficencia S.A.,
entregó \$ **36.491.000.000** como aporte al Fisco,
Deporte y Beneficiarios.



Polla

POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.