

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR



RED PARA LA AUTONOMÍA DE LA MUJER

¿Qué es PRODEMU?

La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer - PRODEMU - pertenece a la Red de Fundaciones de la Presidencia de la República de Chile. Fue fundada el 28 de noviembre de 1990.

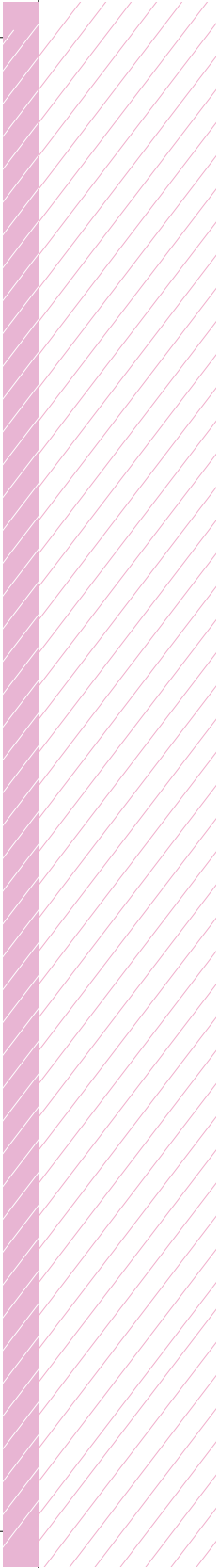
PRODEMU se constituye como la primera institución del Estado que recoge las necesidades, requerimientos y demandas de las mujeres en Chile, desde el retorno de la democracia; con el objetivo de facilitar su participación, organización y desarrollo integral, promoviendo su empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida. Se convierte, desde sus inicios, en un actor clave y agente de cambio para alcanzar la equidad de género en nuestro país.

PRODEMU tiene presencia y sedes a lo largo de todo Chile, en las 16 regiones y 54 provincias, y anualmente trabaja con más de 60.000 mujeres, apoyándolas en el fortalecimiento de su autonomía en los ámbitos físicos,

económicos y para la toma de decisiones.

Al cumplir 30 años de existencia, PRODEMU quiere hacer un reconocimiento a todas y todos quienes forman y han formado parte de esta Institución, por su gran compromiso en avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como también, hacer un reconocimiento a las mujeres que han acompañado su desarrollo a través de esta Red para la Autonomía de la Mujer.

En el marco de esta celebración, ponemos a disposición la presente cartilla como parte del esfuerzo de nuestra institución para colaborar en la toma de decisiones de las mujeres, en base a información vigente y fidedigna respecto a sus derechos y la forma de ejercerlos para que alcancen una verdadera autonomía.



¿Cómo funciona la Red PRODEMU para la Autonomía de la Mujer?

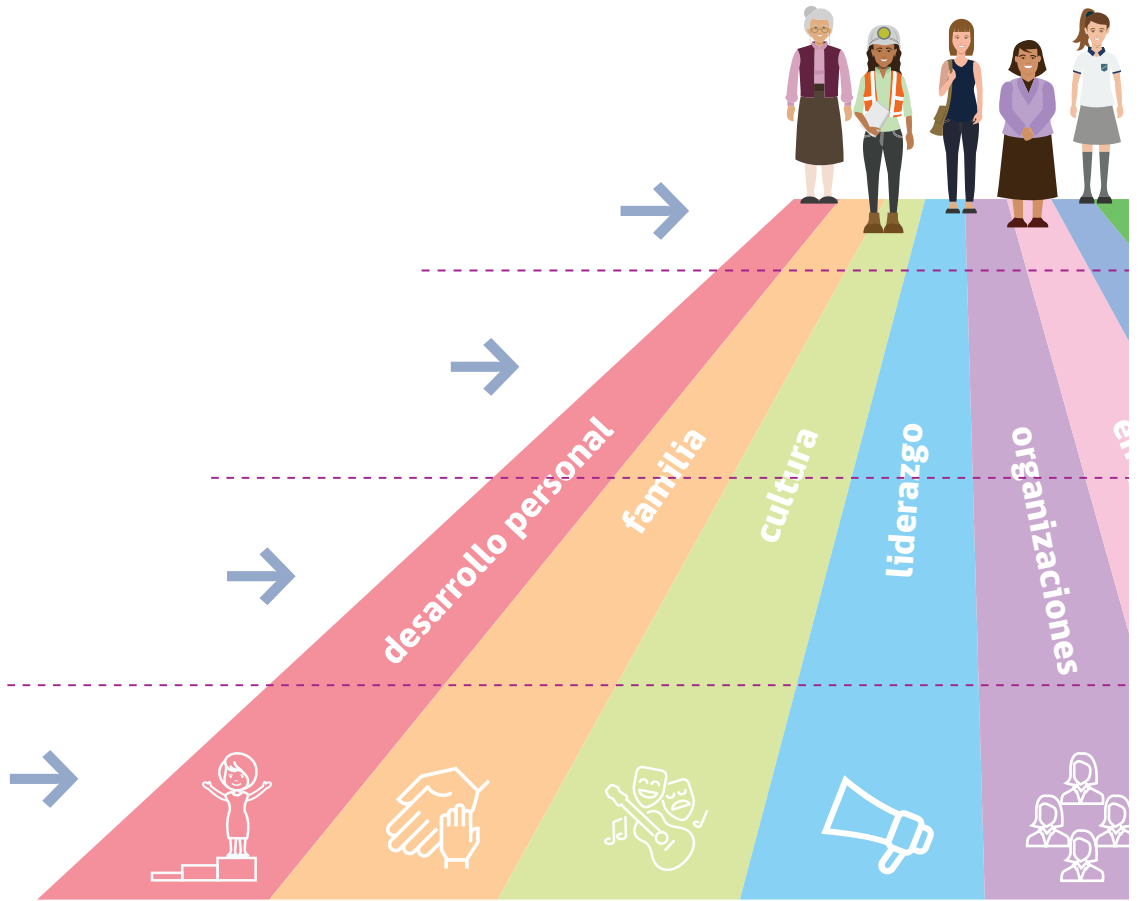
La Red está compuesta por PRODEMU y las mujeres que participan de su oferta programática, quienes trabajan en colaboración con actores públicos y privados, en todas las regiones y las 54 provincias en que PRODEMU está presente.

A través de la Red, se acompaña a las mujeres en su proceso de empoderamiento para que ellas puedan tomar decisiones de manera libre e informada, mediante el desarrollo de un plan de vida que permite identificar las oportunidades que su entorno les presenta.

Como parte del espacio de Información, PRODEMU asume el compromiso de abrir instancias de acceso a la información para todas las mujeres, y fomentar la toma de buenas decisiones. Por eso presentamos la cartilla: **Derechos de las Trabajadoras de Casas Particulares.**

RED PARA LA AUTONOCIA

8 CAMINOS PARA EL DESARROLLO



Al finalizar una ruta tendrás más herramientas para identificar las oportunidades y el potencial de tu comunidad. Más información sobre la construcción de un mapa de oportunidades personal. **Más información**

ONOMÍA DE LA MUJER

DESARROLLO DE LA MUJER



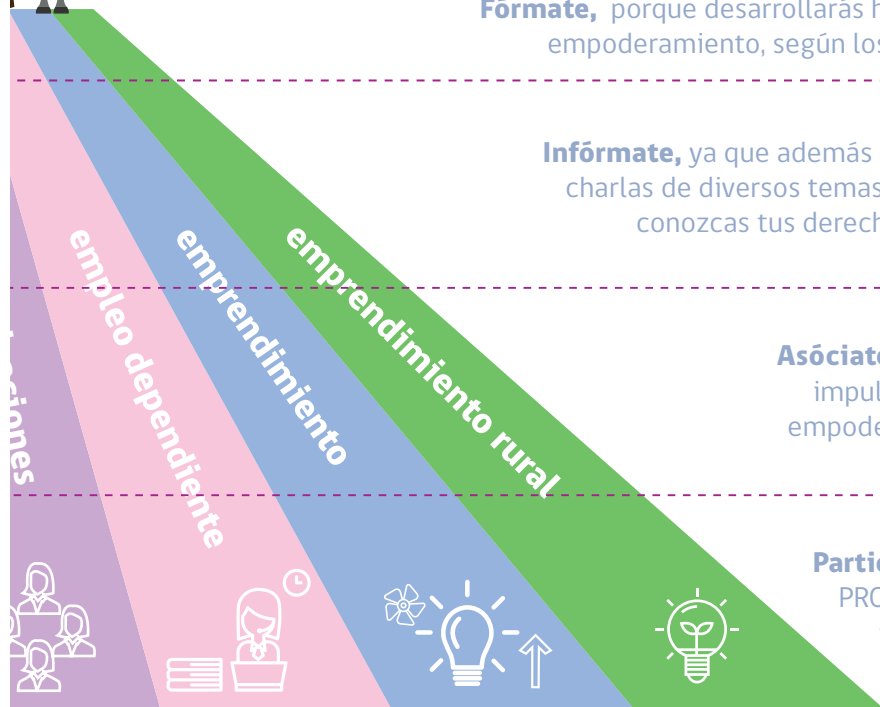
>> CADA RUTA O CAMINO PERMITE:

Fórmate, porque desarrollarás herramientas para el empoderamiento, según los temas de las rutas.

Infórmate, ya que además podrás participar de charlas de diversos temas de interés para que conozcas tus derechos y oportunidades.

Asóciate, con otras mujeres impulsando tus redes y el empoderamiento colectivo.

Participa, de los consejos PRODEMU para plantear tus requerimientos y necesidades.



las posibilidades que brinda tu entorno, mediante la
ormación, más empoderamiento, más autonomía.

¿Cuáles son nuestras rutas?

Desarrollo Personal

Contribuye a tu proceso de empoderamiento y conoce tus competencias personales en espacios de diálogo.



Familia

Contribuye a tu proceso de empoderamiento, mediante el reconocimiento y valoración de la comunicación, buen trato, corresponsabilidad familiar y prevención de la violencia intrafamiliar (VIF).

Programa Apoyo a la Dinámica Familiar: contribuye al bienestar psicosocial de niñas y niños de familias, fortaleciendo las habilidades parentales de mujeres y hombres.

Cultura

Genera espacios de conversación y construcción de relatos de empoderamiento entre mujeres, a través de diversas expresiones artísticas: arte, música, literatura y teatro.



Liderazgo

Adquiere herramientas para el ejercicio de una dirigencia efectiva, democrática y con enfoque de género, fortaleciendo tu liderazgo.

Organizaciones

Potencia tu organización y adquiere conocimientos sobre género, asociatividad y ciudadanía, fortaleciendo tus habilidades organizacionales.



Empleo Dependiente

Desarrolla competencias de empleabilidad y proyección para la inserción laboral dependiente. Participa de nuestras capacitaciones en oficios.

Emprendimiento

Emprende Idea: Adquiere Habilidades para iniciar tu emprendimiento, más capital PRODEMU.

Emprende Avanza: Adquiere Herramientas Técnicas para mejorar tu negocio, más capital PRODEMU.

Emprende Innova: Adquiere Herramientas para visibilizar tu negocio, más capital PRODEMU.

Programa Desarrollo de Competencias Laborales: Adquiere competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio e intermediación laboral



Emprendimiento Rural

Programa Mujeres Rurales: Programa asociativo orientado a mujeres campesinas y/o pequeñas productoras agrícolas. Incluye capacitación en empoderamiento, gestión de emprendimiento y desarrollo organizacional.

Introducción

En Chile, las mujeres son una parte importante de la fuerza laboral, la que ha aumentado significativamente en los últimos años. Pese a este aumento, continúan manifestándose profundas desigualdades laborales entre mujeres y hombres, lo que se llama “brechas de género”.

Estas desigualdades se sostienen por la **“división sexual del trabajo”**, una construcción cultural- y por tanto modificable- que determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres a cargo de la reproducción social (ámbito doméstico, crianza y cuidados de niños/as y enfermos/as) y los hombres responsables de las tareas productivas (proveedores del hogar). En el país, la mayor parte del trabajo no remunerado o gratuito lo realizan mujeres, y a pesar del gran aporte que estas actividades significan para la economía, no son reconocidas ni valoradas, como corresponden,

En estos sectores se ubica el **Servicio Doméstico**- puertas afuera y puertas

adentro- que se constituye en una importante fuente laboral para las mujeres en Chile. Las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares se han caracterizado por la informalidad y en algunos casos por abusos laborales y personales.

Sin embargo, este escenario ha experimentado un cambio favorable con la Ley 20.786 - promulgada en octubre del años 2014- que busca equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares con las/os demás trabajadoras/es del país.



Caja de conceptos

Trabajo doméstico

Conjunto de tareas cotidianas de cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar, parceladas o no. Actualmente, se desarrollan a través de la compra de servicios o con la contratación de personas ajenas al grupo familiar inmediato para la realización de una o más de estas actividades.

Sueldo base

Es el pago en dinero, obligatorio y fijo, pagado por períodos iguales, que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, determinado en su contrato.

Sueldo mínimo

Es la remuneración mínima que fija la ley por el pago de servicios a un trabajador.

Ley 20.786

Ley que entró en vigencia en enero del 2015, y que regula las labores de servicio doméstico y determina elementos como el horario laboral, el derecho al contrato y vacaciones, así como la prohibición del uso obligatorio del uniforme.

Fuero maternal

El fuero maternal es el beneficio que la mujer trabajadora goza desde el inicio del embarazo y hasta 1 año y 84 días después desde la fecha del parto, que implica que en este periodo el empleador no puede poner término a la relación laboral, independiente de si se había informado del embarazo o no. El fuero maternal dura todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).

Preguntas y Respuestas

¿Quiénes son las “trabajadoras de casa particular”?

Las trabajadoras de casas particulares son aquellas personas que se dedican en forma continua, a jornada parcial o completa, al servicio de personas o de familias, en trabajos de aseo y asistencia al hogar. También lo son quienes realizan estas labores en instituciones de beneficencia con finalidades de protección o asistencia de un hogar y los/as choferes de casa particular.

¿Qué señala la Ley 20.786?

Esta ley regula el trabajo doméstico y contempla la reducción de la jornada para quienes se desempeñan puertas afuera de 72 a 45 horas semanales, mientras que aquellas que presten servicios puertas adentro tendrán sábado y domingo libre de manera permanente y obligatoria para los empleadores. Además, se prohíbe la exigencia de usar uniforme en lugares públicos y contempla una normativa para los contratos de las trabajadoras registradas en la Inspección del Trabajo.

¿Las trabajadoras de casa particulares tienen derecho a tener un contrato?

Si, de hecho es obligatorio que exista un documento escrito para que las condiciones de trabajo queden estipuladas. Incluso, el contrato se exige para quienes trabajan solo algunas horas a la semana. Para que el contrato sea válido, el empleador deberá registrar el contrato firmado por ambas partes dentro de los quince días siguientes a su celebración en una oficina de la Inspección del Trabajo, correspondiente al domicilio en que se efectuará la labor o en el sitio web de esa entidad.



¿Qué debe estipular el contrato de trabajo?

- * Lugar y fecha del contrato.
- * Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, fechas de nacimiento e ingreso (salario) de la trabajadora.
- * Indicar el tipo de labor a realizar (cocinar, limpiar, cuidar niños, etc.).
- * Indicar si la trabajadora realiza el cuidado de personas que requieran atención especial.
- * Domicilio específico donde deberán prestarse los servicios.
- * Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- * Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- * Plazo del contrato.
- * Demás pactos que se acuerden entre trabajadora y empleador/a.



¿Es necesario que el empleador entregue recibos o comprobantes por los pagos?

Sí. El empleador debe entregar un comprobante o liquidación de sueldo que detalle la remuneración y los descuentos legales por previsión y salud.

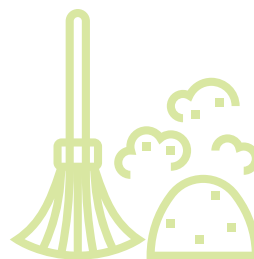
¿Las trabajadoras puertas adentro se les pueden descontar el alojamiento y alimentación?

En el caso de las empleadas puertas adentro, el alojamiento y la alimentación no se pueden descontar de la remuneración. La alimentación y habitación, son siempre de cargo del/a empleador /a y no son imputables a remuneración.

¿Existe una remuneración mínima para las trabajadoras de casa particulares?

El ingreso mínimo de las trabajadoras de casas particular es el mismo de los otros trabajadores, fijado por ley. A contar del 01 de marzo del 2019 tiene un valor de \$301.000, para los/as trabajadores/as mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Estos montos serán reajustados el 1 de marzo de 2020.

Tal como lo establece la Ley 20.279 las remuneraciones de las trabajadoras de casas particulares no podrá ser inferior al 100% del ingreso mínimo mensual y sólo puede ser pagado en efectivo.



¿Cómo se establece la remuneración?

- * **Se fija de común acuerdo** entre las partes.
- * El monto debe estar determinado en pesos y **no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.**
- * **Junto con el pago de la remuneración** el/la empleador/a deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuados.
- * **El/la empleador/a debe descontar** de la remuneración de la trabajadora las **cotizaciones de seguridad social, AFP o INP y Fonasa o Isapre.** Las cuotas sindicales se descuentan solo cuando la trabajadora lo haya solicitado.
- * **El/la empleador/a deberá aportar el 4,11%** de la remuneración mensual imponible y entregarlo en la AFP que la trabajadora elija, para financiar la indemnización a todo evento por término de contrato de trabajo.
- * **El/la empleador/a debe entregar un comprobante o liquidación de sueldo** que detalle la remuneración y los descuentos legales por previsión y salud.
- * **El/a empleador/a no puede descontar, retener o compensar suma alguna** que rebaje el monto de las remuneraciones, sin autorización escrita de la trabajadora, salvo aquellas legalmente establecidas.

¿Las trabajadoras de casas particulares tienen derecho a previsión y salud?

Sí. Como en toda actividad laboral regida por un contrato es responsabilidad del/a empleador/a pagar las cotizaciones previsionales y el plan de salud de la trabajadora. Para la previsión se debe pagar aproximadamente el 13% del sueldo imponible a la AFP de la trabajador/a o al IPS (10% más una cifra variable que depende de cada AFP).

La cotización de salud debe pagarse, según decida la trabajadora en Fonasa o una Isapre, y debe ser el 7% de la remuneración mensual. Además, hay que cotizar el 4,11% de la renta en una AFP para efectos de indemnización a todo evento, cuyo monto es de cargo del/la empleador/a.



¿Cuáles son las extensiones de la jornada de trabajo?

Para las trabajadoras puertas afuera la jornada no puede exceder las doce horas diarias, considerándose en ella una hora de descanso, es decir, once horas de trabajo efectivo.

¿Las trabajadoras de casa particulares pueden realizar horas extras?

El empleador y la trabajadora pueden acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo de al menos el 50% del sueldo convenido. Una trabajadora no puede laborar más de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.

¿Cuáles son los horarios legales para las trabajadoras puertas adentro?

Para las trabajadoras puertas adentro no hay horarios definidos, pero debe haber un descanso absoluto mínimo de doce horas, fraccionado de la siguiente manera: nueve horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, y tres horas durante la jornada de trabajo, incluyéndose en ellas los tiempos para comidas.

Las trabajadoras de casa particular puertas adentro tienen derecho a descanso los días sábado, los cuales de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. Si se acumulan, se los deben otorgar dentro del mismo mes calendario y no se pueden cambiar por dinero. Tienen derecho a descanso semanal los domingos y los festivos.

No obstante, la trabajadora y el empleador con anterioridad 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.



¿Tienen derecho a vacaciones?

Las trabajadoras puertas adentro tienen los mismos derechos que el resto de las trabajadoras 15 días hábiles anuales de vacaciones con remuneración íntegra una vez cumplido un año de servicio. Si la trabajadora lleva más de diez años trabajados, continuos o no, con uno o más empleadores, tiene derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados.

La trabajadora que tenga derecho a vacaciones legales y deje de prestar servicios al empleador, cualquiera sea el motivo, tiene derecho a que se le compense en dinero el tiempo que por concepto de vacaciones le habría correspondido. En caso de que el contrato de trabajo termine antes de completar el año de servicio que da derecho a las vacaciones, tendrá derecho a una indemnización proporcional. Respecto de quienes trabajen en forma parcial o solo algunos días a la semana, los días de vacaciones serán proporcionales, por lo que el feriado anual incluirá los días en que usualmente trabaje y que quedan comprendidos en el período de 15 días hábiles.

Por ejemplo, si una persona trabaja una vez a la semana los días jueves, cumplido un año de prestación de servicios, **tendrá derecho a vacaciones los días jueves durante 15 días hábiles.**



¿Si la trabajadora se enferma, qué pasa?

Si la trabajadora se enferma, el/la empleador/a debe conservar su puesto sin derecho a remuneración por un plazo que depende del tiempo que lleve trabajando. Ocho días si ha trabajado menos de seis meses, quince días si ha trabajado entre seis y doce meses, y hasta treinta días si ha trabajado doce meses o más. El/la empleador/a está obligado a dar aviso a Fonasa o a la Isapre de la trabajadora y a tramitar la licencia médica correspondiente. La ley faculta a cualquiera de las partes a poner fin al contrato si se presenta una enfermedad contagiosa clínicamente certificada.



¿Las trabajadoras de casa particulares tienen derecho a fuero maternal?

Sí. Tal como lo establece el Código del Trabajo la trabajadora tiene derecho a seis semanas de descanso antes del parto y doce semanas después de él. Además, tiene derecho a un permiso parental postnatal que podrá ejercerse de dos formas: 12 semanas con descanso a jornada completa y pago total de subsidio, o de 18 semanas si la madre elige regresar a su trabajo por media jornada, en cuyo caso el subsidio será por la mitad del monto.



¿Cómo se da término al contrato?

El fin del contrato puede darse por renuncia de la trabajadora, por mutuo acuerdo o por despido. El finiquito debe ir por escrito y ser ratificado ante la Inspección del Trabajo, un notario, un oficial del Registro Civil o el secretario municipal. Si la causa de despido es abandono de funciones, faltas a la moralidad, a la honradez o malos tratos, el empleador debe además probarla.

¿Se puede cobrar indemnizaciones?

Las trabajadora de casas particulares no tienen derecho a indemnizaciones por años de servicios, pero el empleador debe pagar mensualmente el **4,11% del sueldo en una AFP en calidad de “indemnización a todo evento”**, y de ese fondo la trabajadora debe retirar dineros que sirven como indemnización.

El monto de la indemnización corresponderá a los aportes hechos en el período de trabajo más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos. Este monto que corre por cuenta del empleador es aparte de la remuneración del empleado y de su cotización previsional y debe hacerse durante un máximo de once años con cada trabajador desde el inicio del contrato hasta el fin de la relación laboral.



¿Cómo fiscaliza la Inspección del Trabajo el cumplimiento del contrato?

La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida.





¿Se puede obligar a las trabajadoras a usar delantales en espacios públicos?

No, ningún empleador podrá obligar a usar delantales o uniformes en espacios públicos, como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

¿Puede un empleador reducir el sueldo de la trabajadora o trabajador al ajustar su horario a lo que dispone la ley?

No, el empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos por la ley.



SITIOS DE INTERÉS

Dirección del Trabajo:

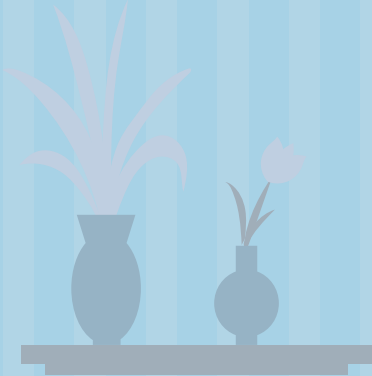
<http://www.dt.gob.cl/>

Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casas Particulares de Chile

<http://sintracapchile.cl/>Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casas Particulares de Chile

Documento elaborado por
Dirección Programas y Gestión
Regional, 2019.

Diseño: Dirección de comunicaciones.



Fundación
PRODEMU
Promoción y Desarrollo de la Mujer



 fprodemu

 fprodemu

 @prodemu

www.prodemu.cl