

# HOGAR QUE VALORA

EL TRABAJO  
DE CASA  
PARTICULAR



**DEFENDIENDO MIS DERECHOS  
MANUAL DE BOLSILLO PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR  
EN CHILE**

**CAMPAÑA “HOGAR QUE VALORA EL TRABAJO DE CASA PARTICULAR”  
Fundación Friedrich Ebert  
Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular**

**Edición y coordinación:  
Arlette Gay Schifferli**

**Investigación y textos:  
Claudia Donaire  
Nicolás Ratto Ribó  
Valentina Andrade**

**Diagramación y diseño:  
Alejandro Délano Águila**

**Editor de estilo:  
Guillermo Riveros Álvarez**

**Junio de 2019. 1ra. Edición.**

# PASAPORTE/PASSPORT

n°P09896758

APELLIDOS/SURNAMES:

SEXO/SEX:

NOMBRES/GIVEN NAMES:

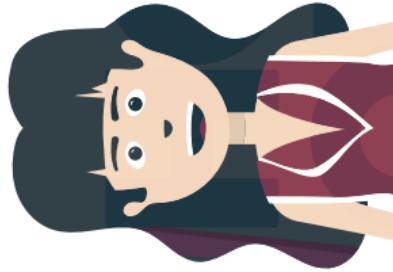
RUN/PERSONAL NUMBER:

NACIONALIDAD/NATIONALITY:

FECHA DE VENCIMIENTO/DATE OF EXPIRY:

FECHA DE NACIMIENTO/DATE OF ISSUE:

**EL TRABAJO  
DE CASA  
PARTICULAR**



# INDICE

---

<b>Presentación</b>	Pág. 7
<b>1. Las trabajadoras de casa particular en Chile y las leyes que las protegen</b>	Pág. 9
<b>2. Contrato de trabajo</b>	Pág. 13
Pregunta 1 ¿Qué debe contener este contrato?	
Pregunta 2 ¿Dónde puedo obtener un contrato de trabajo?	
Pregunta 3 ¿Cómo hacer el trámite?	
Pregunta 4 ¿Para qué me sirve el contrato?	
Pregunta 5 ¿Puedo estar un tiempo a prueba en el trabajo, para ver si estoy a gusto?	
Pregunta 6 ¿El contrato de trabajo termina, si fallece el empleador/a?	
Pregunta 7 ¿Se debe hacer finiquito al término del contrato de trabajo?	
Pregunta 8 ¿Se debe precisar en el contrato el domicilio en el cual se prestarán los servicios?	
Pregunta 9 ¿Cómo fiscaliza la Dirección del Trabajo?	
<b>3. La seguridad social</b>	Pág. 19
Pregunta 1 ¿Cómo podemos acceder a la seguridad social?	
Pregunta 2 ¿Cuáles son los sistemas de seguridad social? ¿Cuánto hay que cotizar en cada uno?	
Pregunta 3 ¿Qué pasa si el empleador/a no paga las cotizaciones previsionales?	
Pregunta 4 ¿Por qué cotizar si las AFP cobran comisiones abusivas y pagan pensiones de hambre?	
Pregunta 5 ¿Tenemos derechos de maternidad las trabajadoras de casa particular?	
Pregunta 6 ¿Qué pasa si tengo un accidente en el trabajo o en el trayecto a él?	
<b>4. Las jornadas de trabajo, los descansos y el derecho a vacaciones</b>	Pág. 23
Pregunta 1 ¿Cuáles son las jornadas de trabajo máximas a la semana para las trabajadoras de casa particular?	
Pregunta 2 ¿Qué descansos tienen las trabajadoras, además de sábados y domingos?	
Pregunta 3 ¿Qué reglas se aplican para la jornada parcial?	
Pregunta 4 ¿El empleador/a me puede obligar a prestar servicios el domingo?	
Pregunta 5 ¿Pueden los empleadores/as obligar a las trabajadoras a acompañarlos en sus vacaciones, cambiando el lugar donde se prestan los servicios y las funciones convenidas?	

## **5. Salarios justos**

Pág. 27

Pregunta 1 ¿Cuánto gana en promedio una trabajadora del hogar en Chile?

Pregunta 2 ¿Hay que otorgar liquidación de remuneraciones?

## **6. El derecho a un buen trato en el trabajo**

Pág. 31

Pregunta 1 ¿Qué podemos hacer frente a maltrato o acoso laboral?

Pregunta 2 ¿Qué podemos hacer frente al acoso sexual?

Pregunta 3 ¿Qué pasa si somos víctimas de abuso sexual o agresiones físicas?

## **7. ¡Sindicalízate!**

Pág. 33

Pregunta 1 ¿Por qué afiliarse a un sindicato? ¿Qué se gana con los sindicatos?

Pregunta 2 Si ya ganamos todo eso, ¿por qué sindicalizarse hoy? ¿Quedan cosas pendientes?

## **Redes de contacto**

Pág. 36

## **¿Buscas más información?**

Revisa las fuentes que utilizamos para elaborar el manual. En estos links varios procedimientos son explicados en detalle.





## PRESENTACIÓN

*Defendiendo mis derechos* es un manual de bolsillo sobre los derechos más importantes que debes tener presente como trabajadora de casa particular en Chile. Este manual ha sido elaborado en el marco de la campaña *Hogar que valora el trabajo de casa particular*, desarrollada por la Fundación Friedrich Ebert (FES), y el Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), de la Región Metropolitana de Chile.

El objetivo de la campaña es promover la formalización del trabajo de casa particular, mediante la concientización de las trabajadoras y empleadores/as sobre los beneficios de registrar contratos de trabajo y cotizar para la seguridad social. Estos dos aspectos, sumados al pago de salarios justos, respeto y buen trato, son fundamentales para que los hogares en Chile valoren las labores de cuidado y limpieza que ustedes realizan.

En la presente guía te resumimos los aspectos más importantes de las leyes sobre trabajo doméstico, para que no te pasen *gato por liebre* en tu trabajo, al estar informada de los derechos que tienes como trabajadora de casa particular, ya seas nacional o extranjera. Consideramos información relevante como: los salarios en las regiones del país, los beneficios y requisitos del contrato de trabajo, las jornadas laborales máximas, el sistema de seguridad social que protege a las trabajadoras en caso de despido, enfermedad, vejez e invalidez, descansos y vacaciones, y el derecho a recibir un buen trato en el trabajo, sin acoso ni discriminaciones, al igual que cualquier otro trabajador.

Por último, pero no menos importante, te contamos para qué sirve y cómo te puedes organizar en un sindicato. Queremos mostrarte las victorias que ha obtenido el sindicato en los últimos años, los beneficios de sindicalizarse, las formas para hacerlo y los desafíos actuales que tiene el gremio de trabajadoras de casa particular.



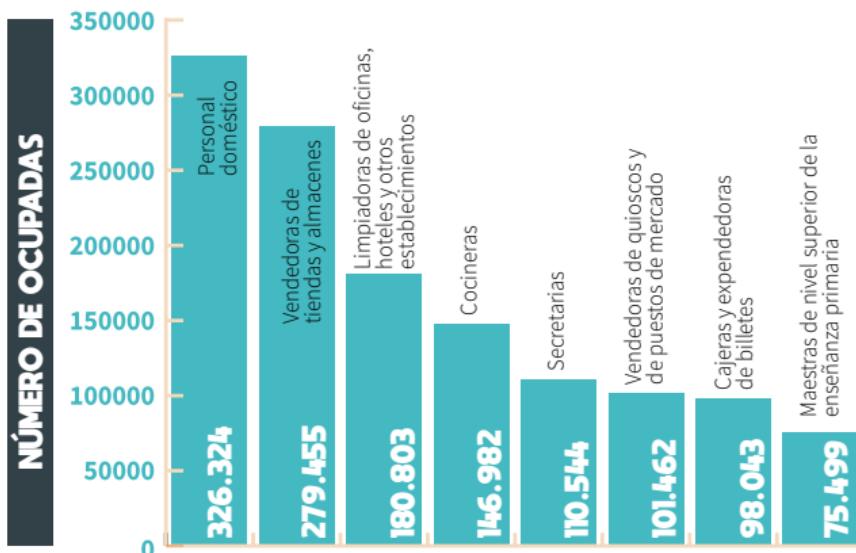


- 1 -

# LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR EN CHILE Y LAS LEYES QUE LAS PROTEGEN

El trabajo de casa particular, el de las mal llamadas nanas, aunque no lo creas, es uno de los trabajos más importantes en Chile. Es tal la importancia de este trabajo que, en Chile, es el trabajo que más mujeres hacen: una de cada diez mujeres en Chile es empleada por hogares particulares, realizando actividades de cuidado y/o de limpieza. ¡Alrededor de 326.324 mujeres trabajaban regularmente en el servicio doméstico en Chile!

## ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES OFICIOS EN LOS QUE SE OCUPAN LAS MUJERES EN CHILE (2017). NÚMERO DE MUJERES OCUPADAS.



Fuente: Encuesta CASEN 2017. Cifras obtenidas con la variable “¿Cuál es su ocupación u oficio?”.

Nota: Al medir el número de trabajadoras de casa particular mediante la variable “En su trabajo o negocio principal, ¿usted trabaja como?” el número de trabajadoras de casa particular se reduce a 270.025.

¿Qué harían tus empleadores/as si no te tuvieran trabajando en sus casas? ¿Podrían ir a sus oficinas y otros lugares de trabajo, si no tienen la confianza de que tú estás en sus casas, cuidando a sus seres queridos y haciendo las tareas necesarias para que la casa funcione? Miles de gerentes, administradores y otros tipos de trabajadores y trabajadoras no podrían salir a trabajar, si no te tuviesen en sus casas. ¡Tu trabajo vale mucho!

Si bien hacemos mucho y somos varias, hasta ahora nunca habíamos tenido tantos derechos legales (que ganaron los sindicatos con bastante presión social y política en los últimos años).

Después de años de soportar que nuestro trabajo fuese olvidado, mirado en menos y mal pagado, hoy en día podemos decir que (al menos, legalmente) tenemos casi los mismos derechos que cualquier trabajador de Chile. ¡Ahora nos toca hacerlo respetar en el hogar en que trabajamos! Para lograr esto no estás sola, ya que cuentas con el SINTRACAP y distintas organizaciones no gubernamentales (ONG), que pueden ayudarte.

Las últimas leyes aprobadas para las trabajadoras de casa particular son las siguientes:

<b>1991</b>	<b>Ley 19.010</b> Que crea sistema de indemnización a todo evento	<b>2008</b>	<b>Ley 20.279</b> Las TCP no pueden recibir menos del 100% del salario mínimo, para jornadas completas (actualmente, 301.000 pesos)	<b>Ley 20.255</b> La base imponible mínima de cotización no puede ser inferior al salario mínimo	
<b>1998</b>	<b>Ley 19.591</b> Que extiende derechos de maternidad a las trabajadoras	<b>2009</b>	<b>Ley 20.336</b> Que extiende derecho a feriados	<b>2014</b>	<b>Ley 20.786</b> El uso de delantal deja de ser obligatorio fuera del hogar y se modifica la jornada y descansos

Durante muchos años las trabajadoras de casa particular fueron legalmente consideradas como trabajadoras de segunda categoría en Chile: ¡Hasta el año 2008 era legal que se nos pagara menos que el salario mínimo! ¡Hasta el 2014 nos podían tener prácticamente todo el día trabajando, hasta los domingos, aunque nos parezca increíble hoy!

Hoy en día la legislación nos reconoce como una trabajadora más: una trabajadora que merece contrato, tiene derecho a seguridad social, un sueldo nunca inferior al mínimo y una jornada laboral de duración similar a la del resto de los trabajadores formales de Chile.

Que nos toque buen empleador/a no puede seguir siendo una cuestión de suerte, sino un derecho. La ley está con nosotras, debemos exigir que se cumpla. Un primer paso para esto es estar informadas, para eso la presente guía: ¡Consigamos que todos los hogares de Chile valoren nuestro trabajo!





- 2 -

# CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajadoras y empleadores/as. Puede parecer evidente, pero este acuerdo permite registrar el lugar de trabajo, la duración de la relación laboral, el monto de las remuneraciones, la jornada de trabajo y las funciones que la trabajadora realizará durante la jornada. El contrato les permite a las partes tener claridad y respaldo de lo que acordaron, como también, garantías frente al desempleo, accidentes de trayecto, enfermedad, entre otras cosas. ¡Es justo que las trabajadoras de casa particular tengan un contrato!

El trabajo de casa particular, como cualquier otro en Chile, debe registrarse en un contrato laboral con el empleador/a. Ya sea que trabajes todos los días de la semana en la misma casa o lo hagas solo un día de la semana, debes tener contrato de trabajo. ¡Si trabajas para distintas casas deberías tener un contrato por cada una!



## **PRECUNTA 1 ¿QUÉ DEBE CONTENER ESTE CONTRATO?**

### **a) Como cualquier contrato de trabajo:**

- Lugar y fecha del contrato.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Monto, forma y período de pago de remuneración.
- Las partes que firman el contrato.
- Nacionalidad, fecha de nacimiento y de ingreso de la trabajadora.
- Plazo del contrato.

### **b) Menciones especiales para el contrato de trabajadoras de casa particular:**

- Tipo de labor a realizar: por ejemplo, aseo general, lavado y/o planchado de ropa.
- Domicilio específico donde deberán prestarse los servicios.
- Si se requiere, la asistencia a personas que requieran cuidados especiales.

### **c) Especiales para trabajadoras migrantes:**

- Cláusula de vigencia (turista, temporario y contrato).
- Cláusula de régimen previsional (residencia temporaria y sujeta a contrato).
- Cláusula de impuesto a la renta (residencia temporaria y sujeta a contrato).
- Cláusula de viajes (residencia sujeta a contrato).

## **PRECUNTA 2 ¿DÓNDE PUEDO OBTENER UN CONTRATO DE TRABAJO?**

En el portal web de la Dirección del Trabajo puedes descargar distintos modelos de contrato e informarte en detalle del trámite.

Visita nuestra página web, allí te ofrecemos modelos de contratos convenientes para las trabajadoras de casa particular (<http://sintracapchile.cl/campana-hogar-que-valora-el-trabajo-de-casa-particular/>).

### PREGUNTA 3 ¿CÓMO HACER EL TRÁMITE?

Los contratos deben escriturarse y firmarse en 3 ejemplares idénticos. Una de las copias debe registrarse ante la Inspección del Trabajo más cercana o en la página web de la Dirección del Trabajo (<http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-105543.html>), dentro de los 15 días corridos siguientes a aquel en que la trabajadora comenzó a trabajar (O en un plazo de 5 días corridos si se está contratado por 30 días o menos). ¡No cuesta nada hacer este trámite por internet!

Además de la copia del contrato enviada por el empleador/a a la Dirección del Trabajo, tu empleador/a te debe entregar una copia del contrato y él o ella debe quedarse con otra copia.

### PREGUNTA 4 ¿Y PARA QUÉ ME SIRVE EL CONTRATO?

- » **Para que no nos puedan despedir con tanta facilidad impunemente de un día para el otro:** Si bien el empleador/a siempre es libre de despedir a las trabajadoras, el contrato lo obliga a que lo haga con algún fundamento. La forma más simple y usada es la figura legal “por desahucio libre”. Esto significa que el empleador/a puede poner término a tu contrato sin expresar causa, pero debe avisarte con una anticipación de 30 días. Y si no te da ese tiempo de aviso debe darte “una indemnización sustitutiva” de dicho aviso, que corresponde al salario de un mes.
- » **Seguridad económica:** Si nos despiden tenemos derecho a una indemnización a todo evento, que podemos cobrar en nuestra AFP. Este “fondo de cesantía” se origina por el 4,11% que nuestro empleador/a debe cotizar mensualmente a la AFP por sobre nuestro salario (además del 10%, para pensiones). Por ejemplo, si ganamos el mínimo y trabajamos cinco años con nuestro empleador/a, este monto puede superar los 700.000 pesos.
- » No se pueden hacer los lesos con la plata que se nos debe por los días trabajados: el empleador/a está obligado a darnos el finiquito, pagándonos las sumas que nos debe dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de nuestros servicios.
- » **No nos pueden despedir si nos dan licencias en caso de enfermar:** Si nos dan licencia en caso de enfermedad, el empleador/a está obligado a conservarnos en el trabajo, aunque sin derecho a remuneración

- > En el caso de llevar 6 meses o menos de servicios, nuestro empleador/a nos debe conservar en el trabajo hasta por ocho días de licencia.
- > En el caso de llevar más de un semestre y menos de un año de servicios con nuestro empleador/a, este nos debe conservar en el trabajo hasta por quince días de licencia.
- > En el caso de llevar más de doce meses de servicios con nuestro empleador/a, este nos debe conservar en el trabajo hasta por treinta días de licencia.

\* Si tenemos contrato de trabajo y las cotizaciones previsionales al día, en los 3 meses anteriores a la licencia médica que justifica nuestra inasistencia al trabajo, podremos cobrar un subsidio por incapacidad laboral que reemplaza las remuneraciones que el empleador/a no está obligado a pagar durante nuestra ausencia por enfermedad (en el Instituto de Seguridad Laboral)\*.

- » **Garantía de "seguridad social"** frente a enfermedad, maternidad, jubilación y accidentes.
- » **Fiscalización:** el contrato acredita ante la Inspección del Trabajo que estamos trabajando, quién es nuestro empleador/a y el lugar donde lo hacemos. Esto facilita y hace posible la fiscalización ante cualquier problema como los abusos, no pago de sueldos, malas condiciones de trabajo, etcétera (Más información en Pregunta 9).

El contrato les permite a las partes tener claridad y respaldo de lo que acordaron, como también, garantías frente al desempleo, accidentes de trayecto, enfermedad, entre otras cosas. ¡Es justo que las trabajadoras de casa particular tengan un contrato!

## **PREQUINTA 5 ¿PUEDO ESTAR UN TIEMPO A PRUEBA EN EL TRABAJO, PARA VER SI ESTOY A GUSTO?**

Sí, las dos primeras semanas de trabajo constituyen un período de prueba para ambas partes y el contrato podrá terminar por voluntad de cualquiera de ellas, con un aviso de tres días de anticipación, debiendo pagarse la remuneración por el tiempo servido.

Pasado el período de prueba, puede terminar por cualquier causa legal: mutuo acuerdo, renuncia voluntaria, término del plazo convenido, muerte de la trabajadora, conclusión del trabajo que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor, causales culpables de caducidad, por enfermedad contagiosa de alguna de las partes y, por desahucio libre.

Que puede terminar por la enfermedad contagiosa de alguna de las partes significa que, si alguna de las partes o de quienes viven en el hogar, adquiere una enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, la otra parte tiene derecho a poner término al contrato.

## **PREGUNTA 6 ¿EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA SI FALLECE EL EMPLEADOR/A?**

No, si el jefe/a de hogar fallece, el contrato subsistirá con los parientes que vivan en la casa de aquel, antes y después de su muerte.

## **PREGUNTA 7 ¿SE DEBE HACER FINIQUITO AL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO?**

Sí. El empleador/a está obligado a extender y ofrecer a la trabajadora su finiquito, debiendo pagar las sumas que le adeude dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de los servicios.

## **PREGUNTA 8 ¿SE DEBE PRECISAR EN EL CONTRATO EL DOMICILIO EN EL CUAL SE PRESTARÁN LOS SERVICIOS?**

Sí. El contrato de trabajo de trabajadores y trabajadoras de casa particular debe indicar exclusivamente un domicilio en que deberán prestarse los servicios. De esta forma, no es posible establecer en el contrato que los servicios se prestarán en dos o más domicilios distintos. Además, toda modificación en el contrato de trabajo relativa al domicilio en que deben prestarse los servicios, exigirá la modificación del contrato de trabajo y su registro.

La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y solo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento. Por todo lo anterior, el contrato de trabajo de trabajadores y trabajadoras de casa particular, deberá indicar exclusivamente un domicilio en que deberán prestarse los servicios.

Toda modificación en el contrato de trabajo relativa al domicilio en que deben prestarse los servicios exigirá la modificación del contrato de trabajo y su registro.

## **PREGUNTA 9 ¿CÓMO FISCALIZA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO?**

Todo fiscalizador de la Dirección del Trabajo podrá solicitar el ingreso a un domicilio particular para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior, acceso que en todo caso deberá ser previamente autorizado por el empleador o quien lo represente. En caso de que el empleador no acceda a la visita inspectiva, se dejará constancia de esta circunstancia y se le citará a las dependencias de las Inspección del Trabajo, bajo apercibimiento de multa en caso de no comparecencia.



15 10 05 15

PRAGA RUZYNE  
A002



04 NOV. 2007

M 002



- 3 -

## LA SEGURIDAD SOCIAL

Así como cualquier trabajador en el mundo, las trabajadoras de casa particular también pueden enfermarse o sufrir un accidente. Los hogares de Chile, y los largos trayectos que recorren para llegar a estos, no están exentos de posibles riesgos. También, las trabajadoras envejecen y tienen derecho a una vejez digna. Con la formalización y el pago de las cotizaciones trabajadoras pueden estar protegidas en **salud, seguridad, pensiones y cesantía**.



## **PREQUINTA 1 ¿CÓMO PODEMOS ACCEDER A LA SEGURIDAD SOCIAL?**

Mediante un contrato laboral y con el pago de cotizaciones mensuales que tu empleador/a y tú hagan a los sistemas de seguridad social. Los trámites para cotizar los debe hacer el empleador/a.

## **PREQUINTA 2 ¿CUÁLES SON LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL?, ¿CUÁNTO HAY QUE COTIZAR EN CADA UNO?**

Sistemas de seguridad	Aporte que se debe realizar
<b>Seguro de Cesantía (en caso de desempleo)</b>	El empleador/a debe contribuir con un 4,11% por sobre tu sueldo, para la indemnización a todo evento.
<b>Salud (FONASA)</b>	Nosotras contribuimos con el 7% de nuestra remuneración imponible.
<b>Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</b>	Nosotras contribuimos con el 0,9% de nuestra remuneración imponible al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
<b>Pensiones</b>	Nosotras contribuimos con el 10% de la remuneración imponible. Podrás jubilar en base al ahorro que generaste con tu trabajo. Si no cotizas, solo podrás acceder a una pensión de vejez bajo condición de indigencia o vulnerabilidad.

Si bien algunas cotizaciones recaen sobre la trabajadora, la obligación y responsabilidad de pagarlas mensualmente es del empleador/a.

### **PREGUNTA 3 ¿QUÉ PASA SI EMPLEADOR/A NO PAGA LAS COTIZACIONES PREVISIONALES?**

Si no las paga, este será sancionado con multas y deberá enfrentar el cobro de las sumas adeudadas, más reajustes, intereses y multas.

La multa, a beneficio fiscal, es de 0,2 unidades de fomento (UF) cuando las cotizaciones son pagadas el mes subsiguiente a aquel en que fueron retenidas de las remuneraciones de los trabajadores; y de 0,5 UF si son pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubieran sido declaradas. Ejemplo: si las remuneraciones corresponden a los servicios prestados en el mes de septiembre, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas por el empleador/a dentro de los 10 primeros días de octubre; si no lo hace y paga las cotizaciones previsionales en cualquier día de octubre, no está afecto a multa. Si las paga en noviembre, se le aplicará una multa de 0,2 UF y, si lo hace en diciembre, la multa será de 0,5 UF.

### **PREGUNTA 4 ¿POR QUÉ COTIZAR SI LAS AFP COBRAN COMISIONES ABUSIVAS Y PAGAN PENSIONES DE HAMBRE?**

Si las trabajadoras no cotizan para su pensión, solo podrán acceder a pensión de vejez bajo condición de indigencia o vulnerabilidad, la cual es aun más baja que la pensión que te puede llegar a dar tu AFP por trabajar toda la vida.

### **PREGUNTA 5 ¿TENEMOS DERECHOS DE MATERNIDAD LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR?**

Sí, tenemos derecho a fueno maternal, así como a los descansos y subsidios de los períodos pre y postnatal parental, al tiempo establecido para dar alimentación al hijo o hija, al subsidio por enfermedad grave del menor de un año y al subsidio y permiso de acompañamiento de hijos por enfermedad grave.

### **PREGUNTA 6 ¿QUÉ PASA SI TENGO UN ACCIDENTE EN EL TRABAJO O EN EL TRAYECTO A ÉL?**

En esos casos, como también si te enfermas con ocasión del trabajo de una enfermedad que es catalogada de profesional, podrás acceder a los beneficios del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que comprenden atención médica y prestaciones pecuniarias, tales como derecho a subsidio durante el tiempo que se prolongue la orden de reposo, indemnizaciones o pensiones de invalidez y sobrevivencia, según el caso. Se trata de prestaciones a las que se accede en condición de trabajador, por ello es importante contar con contrato de trabajo y tener cotizaciones previsionales al día.





- 4 -

# LAS JORNADAS DE TRABAJO, LOS DESCANSOS Y EL DERECHO A VACACIONES

## ¿TRABAJAR PARA VIVIR O VIVIR PARA TRABAJAR?

Los trabajadores y trabajadoras en Chile y en el mundo durante años trabajaron en condiciones inhumanas, en ambientes inseguros y durante largas jornadas que superaban las doce horas diarias. Si no estabas dispuesto a aceptar estar condiciones perdías el trabajo y morías de hambre...

Si bien para la mayoría de los trabajadores en Chile la reducción de las horas de trabajo llegó en 1931, para nosotras la disminución llegó hace poquito: tan solo hace un par de años tenemos jornadas de trabajo máximas, que nos permiten tener tiempo para el desarrollo de nuestras vidas más allá del hogar donde hacemos la pega. De todos modos, en muchos hogares los tiempos máximos de trabajo aún no se respetan. Todas tenemos el desafío de lograr que en los hogares se respete la jornada de trabajo.

Evidentemente que es difícil... ¡incluso los políticos y empresarios actuales, nos dicen que somos flojos y quieren que trabajemos más horas!, ¡Como si estas 45 horas y más en el trabajo, sumando los tiempos de traslado, no fueran un exceso!



## PREQUINTA 1 ¿CUÁLES SON LAS JORNADAS DE TRABAJO MÁXIMAS A LA SEMANA PARA LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR?

Las jornadas legales máximas se dividen según si la trabajadora vive o no en el hogar:

<b>Trabajadora puertas afuera</b>	<b>Trabajadora puertas adentro</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 45 horas semanales máximas, distribuidas en 6 días a la semana como máximo.</li> <li>· 15 horas extras como máximo (en ningún caso la trabajadora está obligada, es su opción). Recargo de 50% en el valor de la hora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sin jornada máxima, aunque con descanso mínimo de 12 horas diarias.</li> <li>· 9 horas como mínimo deben ser de descanso ininterrumpido.</li> <li>· Dos días a la semana libres (sábado y domingo).</li> <li>· El sábado libre se puede fraccionar y cambiar por horarios de la semana, no hay problema con eso<sup>1</sup>. Todo es conversable mientras se ajuste a la Ley.</li> </ul>

## PREGUNTA 2 ¿QUÉ DESCANSOS TIENEN LAS TRABAJADORAS ADEMÁS DE SÁBADOS Y DOMINGOS?

15 días hábiles de vacaciones una vez completado un año de servicio (como en cualquier trabajo).

Derecho a no trabajar los días festivos del calendario. Las trabajadoras pueden acordar tomarse el descanso en otro día, dentro de los 90 días siguientes. No se pueden vender los días feriados, si no se toman, se pierden.

## PREGUNTA 3 ¿QUÉ REGLAS SE APLICAN PARA LA JORNADA PARCIAL?

La jornada parcial es aquella no superior a 30 horas semanales. La jornada es continua y no puede exceder las 10 horas diarias. Las horas extras no pueden ser de más de 2 horas diarias. La jornada parcial es común en la modalidad puertas afuera y también se usa cuando los empleadores/as necesitan requerimientos de trabajo en días de descanso de sus trabajadores con jornada completa.

---

<sup>1</sup> En caso de acumularse, deben ser otorgados en el mismo mes y no pueden ser compensados en dinero. El empleador/a no puede exigir a la trabajadora reiniciar sus labores el día de descanso, y solo podrá requerirlo a partir de las 06:00 horas del día siguiente.

#### **PREQUINTA 4 ¿EL EMPLEADOR/A ME PUEDE OBLIGAR A PRESTAR SERVICIOS EL DOMINGO?**

No, el empleador/a no puede obligar a trabajar a sus trabajadoras los domingos. Solo podrá contratar a otra trabajadora para prestar servicios los domingos en el contexto de una jornada parcial. En este caso, esa trabajadora deberá estar de acuerdo en ser contratada en jornada parcial y a trabajar los domingos, suscribiendo el contrato de trabajo respectivo.

#### **PREQUINTA 5 ¿PUEDEN LOS EMPLEADORES/AS OBLIGAR A LAS TRABAJADORAS A ACOMPAÑARLOS EN SUS VACACIONES, CAMBIANDO EL LUGAR DONDE SE PRESTAN LOS SERVICIOS Y LAS FUNCIONES CONVENIDAS?**

Los empleadores/as no pueden obligar a las trabajadoras a acompañarlos en sus vacaciones, cambiando el lugar donde se prestan los servicios y las funciones convenidas. Esto, pues las partes firmaron un contrato de trabajo en donde se especifica un determinado domicilio de trabajo.

Las partes pueden concordar en que la trabajadora陪伴 al empleador/a y su familia en sus vacaciones. Para esto, se requiere un pacto específico a través de un anexo al contrato de trabajo en que se estipulen las condiciones del acuerdo. La trabajadora puede exigir un aumento de salario por este tiempo y/o una reducción de las horas de trabajo. En ningún caso puede considerarse como un período de vacaciones para la trabajadora.





- 5 -

**SALARIOS JUSTOS**

Las trabajadoras de casa particular tienen el derecho de recibir un salario digno y estable por su labor. Como cualquier otro trabajo, en jornadas laborales normales, esta remuneración no puede ser inferior al salario mínimo nacional (\$301.000 pesos, actualmente) y, puede ser tan alto como lo acuerden con sus empleadoras/es.

El salario solo puede sufrir descuentos por efecto de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, pero en ningún caso por el alojamiento y las comidas que el hogar les otorga.



## PREQUINTA 1 ¿CUÁNTO GANA EN PROMEDIO UNA TRABAJADORA DEL HOGAR EN CHILE?

Las trabajadoras que tienen contrato laboral y jornada completa ganan en promedio \$366.081 líquidos, es decir, \$2.034 por hora<sup>2</sup>.

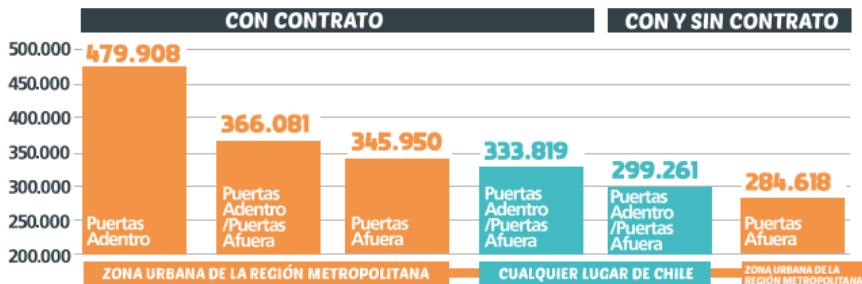
Esta cifra está bajo los 585.049 pesos que gana un trabajador promedio. ¡Aún queda una brecha gigantesca, indudablemente! Un hogar que valora el trabajo de casa particular paga salarios dignos y justos a las trabajadoras.

¿Cuánto se paga en Santiago en comparación con otras regiones? ¿Qué diferencias hay entre el trabajo puertas adentro y puertas afuera? ¿Cuál es la diferencia, en términos de salario, entre las trabajadoras con contrato y las trabajadoras sin contrato? En el siguiente gráfico te mostramos los salarios promedios de estos diferentes perfiles de trabajadoras:

---

<sup>2</sup> Datos de CASEN 2017. El promedio salarial (ingreso del trabajo principal) fue calculado para trabajadores de casa particular con jornada completa y contrato de trabajo, de la zona urbana de la Región Metropolitana.

## SALARIOS PROMEDIO DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR EN CHILE. JORNADA COMPLETA. EN PESO CHILENO



### PREGUNTA 2 ¿HAY QUE OTORGAR LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES?

Sí, es obligatorio y de utilidad para ambas partes. Junto con el pago de la remuneración el empleador/a debe entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado y los descuentos efectuados.







- 6 -

## EL DERECHO A UN BUEN TRATO EN EL TRABAJO



## **PREGUNTA 1 ¿QUÉ PODEMOS HACER FRENTE A MALTRATO O ACOSO LABORAL?**

La legislación chilena sanciona las conductas que atentan contra la dignidad de los trabajadores, como puede ser el maltrato o acoso laboral. Como trabajadoras debemos hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva para que el empleador/a sean sancionados.

## **PREGUNTA 2 ¿QUÉ PODEMOS HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL?**

El acoso sexual es un grave atentado a nuestra dignidad y puede ocasionar perjuicios a nuestra integridad física y psíquica. Se trata de requerimientos de naturaleza sexual, por cualquier medio, que nos ofendan y afecten. En caso de acoso sexual, debemos denunciar a quienes incurran en estos actos para que sean sancionados y, sobre todo, para terminar con este tipo de conductas y que estas no les ocurran a otras trabajadoras.

No debemos soportar estas conductas. Debemos denunciar de inmediato para lograr sanciones eficaces y dejarle claro al empleador/a que ninguna trabajadora está disponible para soportar malos tratos. Si creemos que el empleador/a no cambiará su conducta, es mejor dejar de trabajar en el entorno hostil.

## **PREGUNTA 3 ¿QUÉ PASA SI SOMOS VÍCTIMAS DE ABUSO SEXUAL O AGRESIONES FÍSICAS?**

Se deben denunciar de inmediato a Carabineros o a la Policía de Investigaciones. Siguiendo el protocolo, se concurrirá a un establecimiento de salud para la constatación de eventuales lesiones. El acoso sexual se puede denunciar en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-114002.html>

Es conveniente que avisen de inmediato también a SINTRACAP a <http://sintracapchile.cl/contactanos/>



- 7 -

**¡SINDICALÍZATE!**

Todas las trabajadoras tenemos derecho a constituir sindicatos o unirnos a ellos. De hecho, el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) es quien organiza este proyecto. En el país también existen otros tres: SINAINCAP, SINDUCAP y ANECAP.



## **PREGUNTA 1 ¿POR QUÉ AFILIARSE A UN SINDICATO?, ¿QUÉ SE GANA CON LOS SINDICATOS?**

La organización ha sido importante para las trabajadoras: sirve para informarte y defender tus derechos, como también para recibir apoyo y compañerismo. En concreto, contarás con un lugar donde asesorarte, organizarte y una casa de acogida temporal en San Vicente 473, Santiago Centro.

Además, juntas somos más fuertes para exigirles a los políticos que elaboren leyes que nos favorezcan. Incluso esto ha permitido que hoy te estemos hablando: los sindicatos hemos logrado ganar distintas leyes que nos igualan en derechos al resto de los trabajadores.

## **PREGUNTA 2 SI YA GANAMOS TODO ESO ¿POR QUÉ SINDICALIZARSE HOY?, ¿QUEDAN COSAS PENDIENTES?**

Valoramos enormemente los avances que hemos obtenido en los últimos años, pero aún queda una serie de desafíos pendientes para efectivamente mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras del hogar. Dentro de las amplias demandas, se han definido como prioritarias las siguientes:

- » Fiscalización y promoción del cumplimiento de las leyes que garantizan los derechos laborales de las trabajadoras de casa particular.

La Dirección del Trabajo debe modernizar y fortalecer sus mecanismos de fiscalización, aumentando la cobertura de sus acciones. Además, la Dirección del Trabajo debe asegurar el anonimato de la trabajadora denunciante y la inmediatez de la inspección ante una denuncia.

Se recomienda seguir el ejemplo de países como Argentina y Uruguay, en los cuales, ante denuncias de una trabajadora, se realizan fiscalizaciones tanto en la casa de la trabajadora denunciante como en otras del barrio o manzana, para que el empleador/a nunca sospeche que su trabajadora denunció. Además, en estos países se hacen fiscalizaciones preventivas en los hogares en los que posiblemente hay trabajadoras de casa particular, por el estrato socioeconómico de la cuadra.

- » El Estado de Chile mantiene una deuda histórica con las trabajadoras: permitió que hasta el año 2009 se les pagara sueldos un 25% menores que el mínimo legal nacional (y por ende las cotizaciones de salud y seguridad social también eran de un 25% menos). Se debiese establecer un mecanismo para remediar esta deuda que afecta directamente la jubilación de las trabajadoras, por ejemplo, con un bono mensual otorgado por el Estado de Chile destinado a aumentar el fondo de sus pensiones.
- » Aumento de un 4,11% a un 10% del aporte del empleador/a al fondo de la trabajadora de casa particular, para gozar de indemnización en caso de despido (“a todo evento”), eliminando el tope de los 11 años. Con este significativo aumento del aporte porcentual del empleador/a para nuestra indemnización alcanzaremos plena igualdad con el resto de los trabajadores de Chile. Es decir, alcanzaremos un estado similar a la indemnización del salario de un mes por cada año trabajado que tienen el resto de los trabajadores de Chile en las empresas. Esta es una injusticia que persiste hasta hoy sobre nuestro gremio.

Para lograr todo esto se necesita fuerza y unidad en el gremio. ¡Súmate a nuestra lucha!, ¡Que la voz de las trabajadoras de casa particular se escuche en todo Chile!



## REDES DE CONTACTO

Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular

Página web: [www.sintracapchile.cl](http://www.sintracapchile.cl)

Dirección: San Vicente 473, comuna de Santiago, Chile

Teléfono: (56-2) 6890266

Correo: [fesintracapchile@gmail.com](mailto:fesintracapchile@gmail.com)

## ¿BUSCAS MÁS INFORMACIÓN?

Revisa las fuentes que utilizamos para elaborar el manual. En estos links varios procedimientos son explicados en detalle.

- » **Página de la campaña “Hogar que Valora”:** <http://sintracapchile.cl/campana-hogar-que-valora-el-trabajo-de-casa-particular/>  
Aquí podrás encontrar este manual de bolsillo, contratos tipo de trabajo, informativos para tus empleadores/as y diversas recomendaciones ¡No dudes en visitarla!
- » **Información general de la Dirección del Trabajo sobre trabajadoras de casa particular:** [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-23000.html#recuadros\\_articulo\\_17659\\_18](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-23000.html#recuadros_articulo_17659_18)
- » **Código del Trabajo:** [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)
- » **Resumen de la Ley 20.786. Ley Fácil “Trabajadoras y trabajadores de casa particular (nueva ley)”:** [https://www.bcn.cl/leyfacil/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-\(nueva-ley\)](https://www.bcn.cl/leyfacil/recursos/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-(nueva-ley))
- » **Solicitar subsidio por incapacidad laboral (accidente o enfermedad):** <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8949-solicitar-subsidio-por-incapacidad-laboral>
- » **Indemnización a todo evento (seguro de cesantía). ¿Cómo y dónde cobrarlo?** <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-60654.html>
- » **Denunciar acoso sexual:** <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-114002.html>





**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

