

Protección derechos laborales para las trabajadoras de servicio doméstico

Serie Minuta N° 52-23 21/04/23

Blanca Bórquez Polloni/ David Vásquez Vargas

Resumen

Desde hace décadas, y con mayor intensidad durante los últimos años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha prestado atención y alertado sobre las precarias condiciones en que la mayor parte de los trabajadores domésticos desarrollan sus labores.

El ámbito estrictamente privado en que desempeñan su actividad las trabajadoras domésticas, así como la permanente subestimación e “invisibilidad” social que les afecta, han determinado que muchos de los avances obtenidos en materia de protección de derechos laborales no hayan alcanzado con efectividad a estos trabajadores, concediéndoles la posibilidad de acceder a condiciones decentes de trabajo. El presente Informe, da cuenta de los esfuerzos desarrollados por la OIT en favor del reconocimiento y valoración de los trabajadores domésticos (Convenio 189 y la Recomendación 201). Asimismo, expone acerca del marco regulatorio (Ley 20.786) que nuestro país concede a este tipo de trabajadores, actualizado a 2023. Este trabajo apoya a la delegación parlamentaria chilena que participa de la próxima reunión de Parlamento Andino, abril, 2023.

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

Introducción

El trabajo doméstico constituye una de las actividades laborales más antiguas, remontando sus orígenes a la figura del criado o sirviente, vinculándose históricamente “a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”¹. En la actualidad se estima que, a pesar de su contribución a las economías y sociedades, es una de las formas de empleo más precarias, peor remuneradas y más desprotegidas².

Siendo una actividad desarrollada preferentemente por mujeres, de manera aislada al interior del hogar familiar, se ha concebido tradicionalmente como un trabajo no cualificado, donde los servicios prestados son asociados a la condición innata del ser mujer³, lo cual ha contribuido a su subestimación y por consiguiente, a la desprotección de quienes lo desarrollan, lo que se refleja en prácticas de explotación, malos tratos, abusos, mala remuneración y casi nula reglamentación.

Favoreciendo lo expuesto, se observa que un número importante de los trabajadores domésticos está expuesto a especiales condiciones de vulnerabilidad, entre otras, por su origen (rural, indígena o migrante), su baja escolaridad o falta de alfabetización básica, y su necesidad de desarrollar con urgencia una actividad remunerada, a fin de contribuir al ingreso familiar.

De este modo, en el último tiempo a nivel mundial, se ha experimentado un fuerte aumento en la presencia de trabajadores domésticos migrantes, situación no ajena a nuestro país. Incremento que se explica, por las mejores oportunidades de acceso y desarrollo de una actividad remunerada que existen en el país de destino. Situación, que en ocasiones genera incluso el ingreso al trabajo doméstico de extranjeros con educación formal y cualificación, incluso profesional.

La relación laboral en el trabajo doméstico, se desarrolla preferentemente de manera informal, siendo escasa su escrituración y documentación. Por regla general, las labores a desarrollar no son precisadas de manera clara y es arraigada la práctica de efectuar el pago de parte o toda la remuneración en especies, siendo frecuentes los retrasos en su pago o su cancelación sólo al término de la relación laboral.

La informalidad y no declaración a su vez, determinan graves dificultades en el manejo de información estadística confiable, que de cuenta de la realidad de esta categoría de trabajadores en los distintos países.

La Organización Internacional del Trabajo estima que el trabajo doméstico representa una parte importante de la fuerza de trabajo, equivaliendo entre un 4 a un 10% del empleo total en los países en desarrollo y un 1 a un 2,5% en los países industrializados. De otro lado, aprecia un importante aporte del trabajo doméstico a la economía nacional al aumentar las oportunidades de empleo remunerado para los trabajadores con responsabilidades familiares, y por el importante envío de remesas al país de origen, por

¹ Referencia hecha a A. Fauve-Chamoux (director de edición) Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries, en Ítem 18 del Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf Revisado: 20.09.2011.

² Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales N° 12, Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos. 99ª reunión, Ginebra, 2010. Ítem 10. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141772.pdf Revisado: 20.09.2011.

³ La Oficina Internacional del Trabajo en su Informe pone de manifiesto además que: “Los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que el ámbito «doméstico» es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quién retribuya de hecho el trabajo efectuado.” (Informe IV (1) Ítem 25)

parte de los trabajadores domésticos migrantes, lo que lleva a muchos países a animar a sus nacionales a la búsqueda de un empleo en el extranjero.

Se ha observado una creciente demanda por este tipo de trabajadores, determinada, entre otras causas, por la incorporación de la mujer al mundo laboral, el envejecimiento de la población y la mayor necesidad de cuidados, y la ausencia de compatibilidad entre la vida laboral y familiar.

A pesar, del importante papel que el trabajador doméstico juega en el engranaje social y económico de los países, subsiste el poco reconocimiento y la escasa valoración social hacia esta actividad. Incorporar en las legislaciones condiciones básicas de empleo para este grupo de trabajadores representa entonces un importante desafío.

En favor del trabajo decente para los trabajadores domésticos: Convenio 189 y Recomendación 201 de OIT

Ya en 1948, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había manifestado su interés en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos⁴, sin embargo, los frutos de su permanente esfuerzo en la materia recién llegaron a concretarse este año, cuando en el marco de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se aprobó una norma internacional del trabajo respecto de este grupo: el Convenio 189 y la Recomendación 201.

La iniciativa de promover la adopción de una norma general relativa al trabajo decente para los trabajadores domésticos, tuvo su origen en el Consejo de Administración de la OIT, cuando éste en su 301ª reunión (marzo 2008) decidió incluir la materia en la orden del día de la 99ª CIT (2010). Con ello, se perseguía relevar la importancia de esta actividad para el desarrollo de las familias y la economía en general, así como la necesidad de otorgar debido respeto y protección a quienes lo desarrollan, de modo de promover el trabajo decente en este ámbito.

La cuestión, de conformidad a la reglamentación de la Conferencia, quedó sujeta a un procedimiento de doble discusión. Conforme éste, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró un informe preliminar⁵ como fundamento para la discusión, a la vez que remitió un cuestionario a los gobiernos de los Estados Miembros de la Organización invitándoles a enviar sus respuestas hasta el 30 de agosto de 2009⁶.

Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina confeccionó un segundo informe en el que incorporó comentarios a tales respuestas y conclusiones, dejando a la 99ª CIT decidir sobre la conveniencia o no de adoptar uno o más instrumentos internacionales respecto de estos trabajadores, realizando propuestas en este sentido⁷.

En el marco de la 99ª Conferencia, la materia fue abordada por la Comisión de los Trabajadores Domésticos, la que celebró un total de 21 sesiones en las que revisó los informes elaborados por la Oficina⁸. Su trabajo, lo llevó a proponer una serie de

⁴ En el marco de la 33ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. Ginebra, 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf Revisado: 20.09.2011.

⁶ Se recibieron respuestas de mandantes de 103 Estados Miembros incluidos los gobiernos de 75 Estados Miembros, entre ellos Chile.

⁷ Oficina Internacional del Trabajo. Informe IV (2) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. Ginebra, 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf Revisado: 20.09.2011. Documento complementado por: Oficina Internacional del Trabajo. *Corrigendum* Informe IV (2) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ginebra, 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_140624.pdf Revisado: 20.09.2011.

⁸ El Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos, consta en: Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales Nº 12. 99ª reunión. Ginebra, 2010.

conclusiones teniendo por norte la elaboración de un convenio y una recomendación complementaria. Conforme a ello, la Conferencia General de la OIT decidió incluir en la orden del día de su siguiente reunión ordinaria, a celebrarse en junio de 2011, un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos, para su segunda discusión y con vista a la adopción de una norma general bajo el modelo de un convenio complementado por una recomendación.

Sobre la base de lo resuelto por la Conferencia y de las conclusiones presentadas por la Comisión, la Oficina Internacional del Trabajo preparó los textos de un proyecto de convenio y de un proyecto de recomendación (agosto 2010) para ser enviados a los gobiernos⁹, los que en un plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su recepción, deberían enviar – previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas - sus enmiendas u observaciones y su comunicación respecto si consideran que los textos propuestos constituyen una base apropiada para su segunda discusión, en la 100ª reunión de la Conferencia. Sobre la base de las respuestas que se recibieran, la Oficina prepararía un informe final con el texto de los proyectos de instrumento.

En el marco de la 100ª Conferencia, la Comisión de los Trabajadores Domésticos celebró 18 sesiones, luego de las cuales logró acordar un texto definitivo para el Convenio y su Recomendación complementaria, los que finalmente fueron adoptados el pasado 16 de junio.

Contenido del Convenio 189

El texto aprobado consta de un total de 27 artículos, a través de los cuales se abordan un conjunto de condiciones básicas que debieran ser cubiertas para poder garantizar a los trabajadores domésticos el acceso de un trabajo decente. El mismo instrumento resulta aplicable a todos los trabajadores domésticos.

Bajo los términos del Convenio, se entiende por “trabajo doméstico” aquél realizado “en un hogar u hogares o para los mismos”, y por “trabajador doméstico”¹⁰ a “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.

Para efectos del Convenio las expresiones “trabajadora o trabajador del hogar” y “trabajadora o trabajador doméstico” resultan sinónimas.

Queda excluida de la definición, aquella persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica y sin que ese trabajo sea su ocupación profesional.

Se asignan como responsabilidades del Miembro que decide adherir al instrumento:

- Adoptar medidas tendientes a la protección efectiva de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores domésticos. Así como, aquellas tendientes a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo respecto de este tipo de trabajadores, a saber: libertad de asociación y sindical; y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las

⁹ Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143345.pdf Revisado: 20.09.2011.

¹⁰ Aún debe decidirse la nominación definitiva que será utilizada en estos instrumentos, debiendo optarse por: «trabajador doméstico» o «trabajadora o trabajador doméstico» o «trabajadora o trabajador del hogar».

formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Deber de fijar una edad mínima para el trabajo doméstico, en consonancia con otros convenios¹¹ y no inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. Siendo el trabajador menor de 18 años y mayor de la edad mínima para el empleo, se debe velar porque el trabajo no le prive de la escolaridad obligatoria, ni afecte sus oportunidades de acceder a enseñanza superior o a una formación profesional.
- Aprobar medidas para asegurar que estos trabajadores gocen de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
- Aprobar medidas para garantizar que estos trabajadores, al igual que los demás, se beneficien de condiciones de empleo equitativas y de condiciones de trabajo decente y, en su caso, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.
- Asegurar que estos trabajadores sean informados de sus condiciones de empleo de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, y siendo posible, mediante contratos escritos conforme la legislación nacional. Entre otras, lo relativo a: nombre y dirección del empleador; tipo de trabajo a realizar; remuneración, método de cálculo y periodicidad de los pagos; horas normales de trabajo; duración del contrato; disposiciones en relación a la terminación de la relación laboral; en cuanto proceda: suministro de alimentos y alojamiento, período de prueba, y condiciones de repatriación.
- Respecto del trabajador doméstico migrante, deben garantizar a través de la legislación, que éstos reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde prestará servicios y que contenga las condiciones mínimas de empleo a que se hacía referencia en el punto anterior, antes de pasar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo. Asimismo, los Miembros deberán cooperar entre sí para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones del Convenio respecto de los trabajadores domésticos migrantes.
- Tomar medidas para asegurar que estos trabajadores puedan alcanzar libremente con el empleador acuerdo sobre si residirá o no en el hogar para el que trabaja; que no estén obligados a permanecer en él o acompañar a los miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y el derecho a conservar sus documentos de viaje e identidad.

¹¹ Convenio sobre la edad mínima, 1973 y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

- Adoptar medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en materias tales como: horas normales de trabajo, compensación de horas extraordinarias, descansos diarios y semanales (este último deberá ser de al menos 24 horas consecutivas), vacaciones anuales pagadas. Respecto de los períodos en que el trabajador no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios, deberán éstos considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional, convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde a la práctica nacional.
- Garantizar que estos trabajadores se beneficien de un régimen de salario mínimo (donde tal régimen exista) y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. El Convenio trata en detalle la materia disponiendo el pago de los salarios en dinero en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Regula asimismo, la proporción de la remuneración que podrá revestir la forma de pago en especie, disponiendo al efecto: i) debe tratarse de un proporción limitada de la remuneración; ii) que la forma de pago en especie no debe ser menos favorable que la que rige generalmente para otras categoría de trabajadores; iii) debe asegurarse que los pagos se hagan con acuerdo del trabajador; iv) que se destine a su uso y beneficio personal; v) que el valor monetario que se atribuya a tales pagos sea justo y razonable.
- Aprobar medidas para asegurar (incluso progresivamente) la seguridad y salud de estos trabajadores en el trabajo. Asimismo, que disfruten de la protección de la seguridad social (incluida la maternidad) en condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general.
- Adoptar medidas para que estos trabajadores, sea por sí o por medio de representante, puedan acceder fácilmente a jurisdicciones u otros procedimientos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables a las previstas para los trabajadores en general. El Convenio contiene especiales disposiciones relativas a la regulación del funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contraten o coloquen a trabajadores domésticos, incluidos los migrantes.

Finalmente, el Proyecto expresa la obligación de todo Miembro de poner en práctica las disposiciones de este Convenio – previa consulta a organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores – a través de la legislación, y convenios colectivos u otras medidas adicionales con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para ellos.

En caso alguno, el Convenio afectará las disposiciones más favorables aplicables a los trabajadores domésticos, en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

La actual legislación para proteger derechos de las trabajadoras de casa particular

Ley 20786

Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

Ministerio del trabajo y previsión social

Promulgación: 19 de octubre de 2014

Publicación: 27 de octubre de 2014

Esta ley introdujo modificaciones en el Código del Trabajo que es el cuerpo legal en que se norma sobre esta actividad laboral.¹²

Para una comprensión más didáctica, a continuación compartimos un texto oficial explicativo de las principales dimensiones legales de los derechos de las trabajadoras de casa particular¹³.

Definición de 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

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 registrados en la Inspección del Trabajo.

Derecho a contrato

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.

¹² <https://bcn.cl/2vy00>

¹³ Dirección programas y gestión regional, Prodemu, 2019.

<https://prodemu.feriasprodemu.cl/wpcontent/uploads/2021/coleccion%20mujeres%20empoderadas/9-Derechos-trabajadoras-casa-particular.pdf? t=1617206857>

El contrato debe consignar:

- 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.

Comprobantes de pago

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

Remuneración mínima

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.¹⁴

Trabajadoras puertas adentro

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.

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 (10%) y Fonasa o Isapre (7%). 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.

¹⁴ El sueldo mínimo actual de \$410.000 estará vigente hasta el mes de abril de 2023. Luego de esa fecha, el Gobierno deberá proponer un nuevo valor que pasará por aprobación del Congreso.

-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.

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.

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.

Horarios trabajadora 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.

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.

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.

Enfermedad de la trabajadora

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.

Fuero maternal

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.

Término de 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.

Indemnización

Las trabajadoras de casa particular 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.

Uso de delantal en público

Ningún empleador podrá obligar a la trabajadora a usar delantales o uniformes en espacios públicos, como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

Reducción de remuneración por ajuste de horario

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.

Contexto que sustenta la consagración legal y fiscalización gremial

Parece relevante concluir este trabajo mencionando un elemento clave en la lucha por los derechos de las trabajadoras de casa particular: la existencia de un sindicato a nivel nacional que brinda apoyo y orientación a las trabajadoras domésticas en cuanto a sus derechos y marco legal que las regula. Nos referimos a SINTRACAP, Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, fundado en Santiago, el 11 de Julio de 1947, con el nombre de Sindicato N°2 de Empleadas Domésticas y obtuvo su personalidad jurídica en 1948. El año 1979 reformó sus estatutos y pasó a llamarse Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casas Particulares. Forma parte a nivel nacional de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular – FESINTRACAP y de la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular. A nivel regional e internacional nos articulamos con la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO y con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar FITH.¹⁵

¹⁵ <http://sintracapchile.cl/quienes-somos-2/>

Cabe destacar las iniciativas que la asociación gremial ha emprendido recientemente, como la Campaña “Hogar que valora (el trabajo de casa particular)” promovida y desarrollada durante 2020 por la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) y SINTRACAP. La campaña tiene como objetivo promover la formalización del trabajo de casa particular, mediante la información y empoderamiento de las trabajadoras y de los empleadores sobre los beneficios que para ambas partes trae el registrar su relación laboral mediante contratos de trabajo y cotizar para la seguridad social. Estos dos aspectos, sumados al pago de salarios justos a las trabajadoras, al respeto y buen trato entre las partes, son fundamentales para que los hogares en Chile valoren los trabajos de limpieza y de cuidado que realiza el personal doméstico asalariado en su interior.

Particular valoración hacen de la ley 20.786 “aprobada después de años de lucha y negociación, tanto en la calle como en el Parlamento, el Ministerio del Trabajo y La Moneda. Esta modificación legal ha mejorado nuestro trabajo al obligar a las partes de la relación laboral de casa particular a formalizar la relación mediante un contrato laboral escrito que debe ser entregado a la Inspección del Trabajo, evitando abusos por sobrecargas de trabajo y garantizando indemnización, cesantía y jubilación. Además, esta modificación garantiza la no obligación para la trabajadora de usar delantal afuera del hogar y disminuye la jornada laboral de las trabajadoras de 48 a 45 horas semanales. Con estas normativas se ha avanzado en la homogenización de nuestro régimen de trabajo con los de los otros trabajadores de Chile”. Advierten por cierto que este importante avance debe concretarse efectivamente –aún la informalidad es alta- por lo que el desafío es ir asegurando el cumplimiento de la ley a través de una efectiva fiscalización.

La labor pedagógica y de información es muy importante y esta agrupación sindical ofrece formatos tipo de contratos en diversas modalidades, y cabe destacar la incorporación de información relevante para las trabajadoras domésticas migrantes, respecto de los tipos de visa laboral, los tipos de contrato existentes, la cobertura legal igualitaria con respecto a las trabajadoras nacionales, los derechos de seguridad social, entre otras materias.¹⁶

¹⁶ <http://sintracapchile.cl/trabajadoras-migrantes/>