

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR:
EVOLUCIÓN LEGAL EN CHILE Y ANÁLISIS
ACTUAL EN EL DERECHO COMPARADO
SUDAMERICANO.**

Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

ALEJANDRA PAULINA FARIAS VERA.

PAMELA NANCY HIDALGO LOBOS

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile 2005

INTRODUCCIÓN. . .	1
CAPITULO 1: EVOLUCIÓN LEGAL EN CHILE. . .	5
1.- BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA. . .	6
2.- EVOLUCIÓN LEGAL EN CHILE. . .	7
2.1.- CONSTITUCIÓN DE 1833. . .	8
2.2.- CÓDIGO CIVIL. . .	8
2.3.- LEY N° 4053. . .	12
2.4.- CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931. . .	12
3.- LEGISLACIÓN ACTUAL: -CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1987. . .	21
4.- PRINCIPALES AVANCES ALCANZADOS POR LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR. . .	37
4.1.- FUERO MATERNAL. . .	37
4.2.- INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO (4,11%). . .	42
5.- Material complementario: . . .	44
CAPITULO II: ANÁLISIS ACTUAL EN EL DERECHO COMPARADO SUDAMERICANO. . .	45
1. ARGENTINA. . .	47
1.1. Concepto. . .	48
1.2. Formalidades especiales del contrato. . .	48
1.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	48
1.4. Remuneraciones. . .	48
1.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	49
1.6. Terminación del contrato. . .	49
1.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	50
2. BOLIVIA. . .	50
2.1. Concepto. . .	50
2.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	50
2.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	50

2.4. Remuneraciones. . .	51
2.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	51
2.6. Terminación del contrato. . .	52
2.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	52
3. BRASIL. . .	52
3.1. Concepto. . .	52
3.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	52
3.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	53
3.4. Remuneraciones. . .	53
3.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	53
3.6. Terminación del contrato. . .	54
3.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	54
4. COLOMBIA. . .	54
4.1. Concepto. . .	54
4.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	54
4.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	54
4.4. Remuneraciones. . .	55
4.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	55
4.6. Terminación del contrato. . .	55
4.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	55
5. ECUADOR. . .	56
5.1. Concepto. . .	56
5.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	56
5.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	56
5.4. Remuneraciones. . .	56
5.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	57
5.6. Terminación del contrato. . .	57
5.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	57
6. PARAGUAY. . .	57

6.1. Concepto. . .	58
6.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	58
6.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	58
6.4. Remuneraciones. . .	58
6.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	59
6.6. Terminación del contrato. . .	59
6.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	59
7. PERU. . .	59
7.1. Concepto. . .	60
7.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	60
7.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	60
7.4. Remuneraciones. . .	60
7.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	61
7.6. Terminación del contrato. . .	61
7.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	61
8. URUGUAY. . .	61
9. VENEZUELA. . .	62
9.1. Concepto. . .	62
9.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo. . .	62
9.3. Jornada de trabajo y descansos. . .	62
9.4. Remuneraciones. . .	63
9.5. Obligaciones especiales del empleador. . .	63
9.6. Terminación del contrato. . .	64
9.7. Normas especiales sobre enfermedades. . .	64
10.- MATERNIDAD. . .	64
CAPITULO III: REALIDAD SOCIAL DE LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN CHILE. . .	67
1.-Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular. ANECAP. . .	68
2.-Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular. SINTRACAP. . .	72

3.- Proyectos y Actividades. .	75
3.1.- Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular. .	76
4.- NANAS PERUANAS EN CHILE. .	84
CONCLUSIONES. .	87
BIBLIOGRAFÍA. . .	91
1.- <u>OBRAS</u> : .	91
2.- TESIS: .	92
3.- ARTICULOS: .	93
4.- PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS (INTERNET): .	93
5.- LEYES: .	94

INTRODUCCIÓN.

“Luz trabaja desde los 9 años en casa particular, salvo el período en que estuvo casada que trabajaba en lavados. A los 25 años se separó de su marido alcohólico y tuvo que dejar Valdivia para ir a trabajar a Concepción. Tuvo cuatro hijos, pero los tres varones quedaron en Valdivia, sólo su hija la acompañó en su migración a Santiago, primero trabajó en Concepción, luego en Linares y finalmente en Santiago donde permanecerá.

Después de trabajar en cinco casas diferentes con un promedio de cinco años en cada una jubiló pero debe seguir trabajando porque la jubilación no le alcanza. A los 58 años se siente cansada, “ya no trabaja nada en relación a lo que trabajaba antes”...su aspiración es retirarse pero, como siempre, se ha acostumbrado en la casa en que está puertas adentro, la siente como su casa, al no tener su propia familia ella tiende a incorporarse a la familia que sirve, al no tener a sus hijos se ha encariñado con los hijos ajenos y aunque ahora quisiera volver a los suyos, ya es tarde...” (1).

Thelma Gálvez, Rosalba Todaro, “Yo trabajo así...en casa particular”, Centro de Estudios de la Mujer, Ediciones CEM, Santiago, Chile, año 1985, p. 45.

“...Patricia nació y se crió en Valdivia, a los 18 años partió “a ojos cerrados” a Santiago, como muchas niñas que vienen del sur prefiere trabajar puertas adentro porque así tiene habitación y alimentación segura, no tiene más gastos que vestido y locomoción en los días de salida.

A los 20 años ha trabajado en cuatro casas, dos de las cuales fueron en su ciudad de origen pero la paga era demasiado baja y por eso se vino a probar suerte a Santiago,

trabaja desde los 16 años, estudió hasta quinto básico y su principal problema es la libreta...la falta de una Seguridad Social que le permita cierta tranquilidad.

Patricia anhela seguir estudiando, lo ha intentado en una escuela particular del Opus Dei para empleadas domésticas, pero fracasó, ahora quiere aprender algo fácil y rápido “por si después saca algo...”(2).

Éstos son sólo algunos de los testimonios que nos sirven para graficar la difícil realidad de las trabajadoras de casa particular.

Thelma Gálvez, Rosalba Todaro, “Yo trabajo así...en casa particular”, Centro de Estudios de la Mujer, Ediciones CEM, Santiago, Chile, año 1985, p. 69.

Una realidad que muchas veces es ignorada por la sociedad pero que en muchas otras ocasiones simplemente cierra los ojos, con el fin de proteger intereses propios e individualistas.

La trabajadora de casa particular es una mujer de esfuerzo, normalmente de pocos estudios, perteneciente a una familia de escasos recursos, con pocas posibilidades de trabajo y a la que, las circunstancias de la vida la han forzado a desempeñarse en las labores de una casa ajena.

En la generalidad de los casos, el pertenecer a esta fuerza laboral ha sido una imposición, una necesidad y, está lejos de ser una elección deseada.

Nos parece que una labor tan necesaria y tan difundida en nuestra sociedad debe ser estudiada y analizada con el respeto que nos merecen mujeres esforzadas, mujeres que muchas veces deben soportan abusos y humillaciones que las marcarán para toda su vida.

La presente tesis busca analizar la evolución que ha tenido la trabajadora de casa particular en nuestro país, tanto desde un punto de vista legal como social y, hacer una comparación con las legislaciones más próximas a nuestra realidad, las legislaciones de los países sudamericanos.

En el Capítulo 1, titulado “Evolución legal en Chile”, se analizará la incorporación de esta labor al mundo legislativo, su evolución y los avances más significativos que se han logrado en el último tiempo.

En el Capítulo 2, titulado “Análisis actual en el derecho comparado sudamericano”, se indagará en la realidad legislativa de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, para así observar nuestro avances y falencias, además de aportar con ideas para complementar y mejorar la legislación chilena en relación a la labor de la trabajadora de casa particular.

En el Capítulo 3, titulado “Realidad social de la trabajadora de casa particular en Chile”, se examinarán importantes agrupaciones de trabajadoras de casa particular, como son ANECAP y SINTRACAP, además, se expondrán las diversas actividades que se realizan, en la actualidad, en pos de mejorar la situación de éstas trabajadoras. Como una manera de dar una visión precisa y veraz de la realidad de éstas mujeres trabajadoras, se presentarán entrevistas a personalidades relacionadas con el tema en cuestión.

En consecuencia, lo que pretendemos con esta tesis es hacer una síntesis de la evolución legal en Chile de la labor de la trabajadora de casa particular, haciendo una exposición de la legislación comparada y presentando la situación actual de éstas mujeres, para así poder recurrir a esta tesis y tener un texto claro y ordenado del tema.

CAPITULO 1: EVOLUCIÓN LEGAL EN CHILE.

Todo trabajo debe ser respetado. El trabajo es el único modo digno del hombre de ganarse la vida. El trabajador es ante todo persona y por tanto posee derechos y deberes universales, inviolables e inalienables.

En términos generales y, como tantos otros trabajos, el de trabajadora de casa particular no se elige ni responde a una vocación, sino que se ejerce como consecuencia de una necesidad económica y de subsistencia.

En nuestro país, para un número significativo de mujeres de sectores populares es su primer trabajo y lo ejercen con la esperanza de satisfacer sus necesidades básicas, pero también con el deseo de avanzar y desarrollarse como personas, formar una familia, progresar en los estudios, ayudar a sus parientes económicamente, entre otros objetivos.

Para estas mujeres trabajadoras, el servicio doméstico supone no sólo un trabajo sino que también la posibilidad de conseguir vivienda, alimentación y un hogar que las reciba. La demanda está obviamente concentrada en las ciudades y, en el caso de Chile muy especialmente en la capital.

Por lo tanto, debemos entender que muchas veces, en este proceso, las trabajadoras de casa particular, renuncian a su hogar y familia para buscar mejores expectativas de vida.

Es por todo esto, por el respeto que inspiran estas trabajadoras y para poder tener

claridad respecto a los avances logrados y necesidades aún existentes, que nos abocaremos a estudiar la evolución legal en Chile del contrato de trabajadoras de casa particular.

Será interesante observar como lentamente se va asimilando su participación laboral en nuestro país, como se les va considerando y aminorando la desigualdad con que fueron tratadas en un comienzo. También, apreciaremos como se va regulando la libertad que conlleva esta relación laboral, consecuencia directa del desarrollo de un lazo afectivo cuyo escenario es la intimidad de un hogar.

1.- BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

La palabra “doméstico” deriva etimológicamente del latín, “domus”, casa, servicio doméstico es el de la casa, en el significado de hogar. Este trabajo es considerado de gran antigüedad y, sea que se haya materializado bajo la forma de la esclavitud o bajo una forma más moderna, ha desempeñado un rol importante en los diversos grupos sociales. Desde siempre han existido individuos y familias que, para evitar las tareas inherentes a la conservación de sus personas y, de sus casas, han utilizado el trabajo ajeno; y siempre han existido personas que se prestan a ellos para desempeñar aquellas tareas que les resultan de primera necesidad.

En las sociedades antiguas, como en Roma, este tipo de servicio se vinculaba directamente a la esclavitud. El término esclavitud conlleva la imposibilidad de ejercer la propia voluntad y, en consecuencia, a la persona que desempeña ese rol se le da la calidad de bien comerciable y, por ello, es posible su arrendamiento, compra o venta. En relación al trato, se entiende que este bien mueble –el individuo que presta el servicio– pertenece a un dueño específico y, concretamente en Roma, los señores destinaban a sus esclavos al cultivo de las tierras y a las tareas domésticas.

En la antigua Roma podía distinguirse al “carptor” o esclavo encargado de partir la carne para servirla en la mesa de su amo; al “cunaria” o sirviente que cuidaba y se preocupaba del niño; al “diaetarcha”, quien cuidaba o conservaba una pieza o departamento; al “janitor” o portero de la casa y al “structor”, encargado de poner la mesa y servir la comida.

En Babilonia, existió la posibilidad de arrendar el servicio de hombres libres y, en consecuencia, el doméstico no siempre fue esclavo.

En Grecia, en cambio, no encontramos hombres que prestaran su trabajo en forma libre, sólo existió el arriendo de cosa, siendo asimilado el esclavo a una cosa comerciable. Al esclavo se le impusieron los quehaceres domésticos, tales como la preparación de alimentos y el vestido, entre otros; además de estar a cargo de la seguridad de las familias y de trabajar para terceros en beneficio exclusivo de sus dueños.

Luego, en una siguiente etapa, durante la Edad Media y Moderna, el régimen de esclavitud da paso a la servidumbre feudal y, en consecuencia, este servicio doméstico

se transforma en la prestación de un servicio libre, conforme va acentuándose el proceso emancipador y principalmente por influencia del cristianismo.

La servidumbre presupone un contrato en que una de las partes arrienda los servicios de la otra. Este contrato puede ser revocado por cualquiera de ellas, de acuerdo a lo prescrito por la ley o a lo indicado por la costumbre del lugar.

En esta secuencia, es importante mencionar a las LEYES DE INDIAS, decretadas por los reyes católicos para las colonias americanas y, mediante las cuales se establecieron condiciones de trabajo en que se favoreció el progreso social por sobre el interés de los particulares. En ellas se señala entre otros puntos: que un servicio solo puede desempeñarse por el plazo máximo de un año; se regula con precisión la paga de los indios que trabajan en el servicio doméstico; se indica que ninguna india casada puede contratarse para servir en la casa de un español si su marido no sirve en la misma casa; respecto de la soltera, si tuviera padre o madre, no puede contratarse sino con la voluntad de éstos; por último, respecto de las prestaciones que recibía el doméstico, además de los pagos se le debe dar de comer y cenar, darle doctrina y curarle de sus enfermedades.

Finalmente, nos encontramos con la Época Contemporánea, la que comienza con la Revolución Francesa y se caracteriza, por una parte, por el nacimiento de los códigos individualistas del siglo XIX que, siguiendo al Código de Napoleón, regulan el trabajo doméstico como un arrendamiento de servicios y, por otra, por el surgimiento, en el siglo XX del Derecho del Trabajo que le dará una estructura clara y particular al desempeño de esta labor.

En consecuencia, nos damos cuenta que históricamente el servicio doméstico evolucionó a través del tiempo, en un comienzo fue considerado como un trabajo propio de los esclavos y con el tiempo evolucionó, hasta ser protegido por el Derecho del Trabajo, que lo transformó en un tipo de contrato laboral, reglamentándolo y dándole la seguridad que requería.

2.- EVOLUCIÓN LEGAL EN CHILE.

En nuestro país, como en el resto de América, con la llegada de los conquistadores españoles se da inicio y forma al desarrollo de la esclavitud y de la servidumbre. Son ellos los que regularán estas labores mediante el establecimiento de diversas leyes.

En Chile, las principales leyes hispánicas dictadas al respecto, fueron la denominada TASA DE SANTILLÁN en 1559; TASA DE GAMBOA en 1582; TASA DE ESQUILACHE en 1620; y por último, la TASA DE FRANCISCO DE LA VEGA en 1635.

Con el tiempo la sociedad americana se fue adecuando, lográndose una real convivencia entre el conquistador español y su familia, junto con la servidumbre y los esclavos indígenas.

Es importante señalar además, que en nuestras tierras, la esclavitud negra formó

parte de los componentes sociales de la época. Éstos, eran esclavos de elevados precios y por este motivo fueron destinados a labores domésticas, recibiendo un buen trato.

Finalmente, debemos señalar que en 1811 se dictó la denominada LEY DE LIBERTAD DE VIENTRES, la que hizo libre a todo hijo de esclavo que estuviera por nacer e impedía la introducción de nuevos esclavos al país.

A continuación estudiaremos los cuerpos legales que se han referido a la trabajadora de casa particular, no sin antes recalcar que la evolución legislativa en nuestro país no ha sido fácil:

2.1.- CONSTITUCIÓN DE 1833.

En relación a las trabajadoras de casa particular, en la Constitución de 1833 se puede apreciar una evidente contradicción, ya que, por una parte, se consagró la llamada igualdad ante la ley pero, por otra, se estableció una norma discriminatoria con respecto a estas trabajadoras.

Es así como, la Constitución Política del Estado consagraba, en su artículo 10 N° 1, el principio de la igualdad ante la ley al señalar que: “En Chile no hay clase privilegiada”.

Sin embargo, el artículo 8 N° 2 prescribía que: “Se suspende la calidad de ciudadano activo con derecho a sufragio, por la condición de sirviente doméstico”.

En consecuencia, queda de manifiesto la falta de dignidad con que la ley trató a la mujer trabajadora. Resulta injusto y discriminatorio el impedirles sufragar por desarrollar una determinada actividad. Pero, si la propia Constitución señalaba que no podían votar, difícil era exigirles a los empleadores un trato más digno.

2.2.- CÓDIGO CIVIL.

El primer cuerpo legal que reguló esta institución en Chile, siguiendo a los códigos de su época e inspirado en los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad, fue el Código Civil de 1855, que entró a regir el 1 de Enero de 1857. En su Libro IV, Título XXVI, párrafo VII, bajo el epígrafe “Arrendamiento de criados domésticos” dispuso normas aplicables a las trabajadoras de casa particular. Por su parte, al contrato de trabajo en general se le llamó “Arrendamiento de servicios”.

Muchas críticas se han formulado en relación a la denominación dada a este contrato en el Código Civil. Sin embargo, encontramos una opinión a favor de ella, formulada por los profesores H. Humeres y H. Humeres, quienes expresan: “Nuestro Código Civil, de 1855, contemplaba el trabajo de los criados domésticos, y ante las críticas que en este siglo mereció tal denominación, los civilistas justifican a don Andrés Bello recordando que en esa época, que llaman de organización heril – a cargo del amo o dueño de casa -, la mayoría de estos trabajadores habían nacido y criado en la casa o en la familia en que sus antecesores prestaban servicios.” (3)

El Código Civil se preocupaba del servicio doméstico en forma vaga, estableciendo una normativa injusta para las mujeres trabajadoras. Esta regulación se ubicaba entre los

artículos 1987 a 1995, disposiciones que lejos de proteger los derechos de las dependientes, establecían situaciones favorables para el patrón.

El artículo 1987 contenía la DEFINICIÓN

de este contrato y señalaba: “En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país”.

De acuerdo con este concepto, nos encontrábamos frente a un contrato consensual, cuyo contenido quedaba entregado a lo acordado libremente por las partes en el contrato o a lo que correspondía aplicar en virtud de la costumbre.

Humeres M, Héctor y Humeres N, Héctor; “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 14º Edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, año 1994, p.170.

La principal y más nociva característica de esta definición es la indeterminación de las labores que debían realizarse, lo que generaba una serie de abusos que colocaban a la trabajadora en un escenario de abandono y desprotección.

En cuanto a la DURACIÓN

y, como consecuencia del principio que inspiró al Código Civil, la autonomía de la voluntad, el contrato de arrendamiento de criados domésticos duraba el tiempo que las partes señalaran.

Ahora bien, en caso de que las partes guardaran silencio respecto a su duración, el artículo 1988 contenía una norma supletoria que regía para esta situación y, en consecuencia, se debía distinguir si hubo o no escrituración.

Artículo 1988: “El servicio de criados domésticos podrá estipularse por tiempo determinado, pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito y ni aún con este requisito será obligado el criado a permanecer en el servicio por más de cinco años, contados desde la fecha de la escritura. La escritura podrá renovarse indefinidamente. El tiempo se entenderá forzoso para ambas partes, a menos de estipulación contraria”.

En materia de REMUNERACIÓN,

el Código Civil no contenía ninguna disposición que tratara de la remuneración mínima o algún tipo de protección a éstas.

Muy por el contrario, el artículo 1995 prescribía una evidente injusticia para la trabajadora al disponer una “presunción legal de pago a favor del empleador”.

Artículo 1995: “La persona a quien se presta el servicio será creída sobre su palabra, sin perjuicio de prueba en contrario:

- 1º en orden a la cuantía del salario;
- 2º en orden al pago del salario del mes vencido;
- 3º en orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente”.

En consecuencia y, de acuerdo a esta norma, la carga de la prueba recaía sobre la trabajadora, quien aún reclamando lo que legítimamente le correspondía debía probar la veracidad de sus dichos.

Por otra parte, el artículo 2522 contenía un plazo de PRESCRIPCIÓN

del derecho del criado a cobrar su salario. Esta disposición decía que: “Prescribe en dos años la acción..... de los dependientes y criados por sus salarios”.

Finalmente y, en relación a la TERMINACIÓN

del contrato de arrendamiento de criados domésticos, en el Código Civil se distinguían dos casos:

Si no se fijó tiempo de duración del contrato.

En este supuesto y, de acuerdo al artículo 1989, el servicio podía cesar a voluntad de cualquiera de las partes.

Sin embargo y, pese a lo dispuesto por este cuerpo legal, esta libertad era absoluta solo para el amo, ya que en relación al criado el inciso segundo de este artículo señalaba que “con todo, si el criado no pudiese retirarse inopinadamente sin grave incomodidad y perjuicio del amo, será obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado, aunque no se haya estipulado desahucio”.

Además, se contemplaba como sanción para el criado que no respetara lo prescrito por la ley, sin causa grave, la obligación de pagar al amo una cantidad equivalente a dos semanas de salario.

Sin lugar a dudas esta situación era injusta, pues protegía al amo frente a la trabajadora, cuyo perjuicio era olvidado en pos de la satisfacción del empleador. La mujer trabajadora simplemente perdía su trabajo sin recibir indemnización alguna.

Es injusto no tratar a ambas partes en igualdad de condiciones y dar sólo a una de ellas la posibilidad de hacer perdurar el contrato por el tiempo que su término no le cause daño.

Igual obligación de permanencia se aplicaba a las mujeres que auxiliaban a las madres o nodrizas, al señalar el artículo 1990 la prohibición de poner término al contrato mientras dura la lactancia o mientras no pudiese ser reemplazada sin perjuicio para la salud del niño.

Si se fijó tiempo de duración del contrato.

En este caso la regla general obligaba a que las dos partes cumplieran lo pactado, es decir, el contrato expiraba al vencer el plazo convenido.

Sin embargo, los artículos 1991 y 1993 regulaban la contravención de una de las partes a la regla general y, en este supuesto debía distinguirse si para hacerlo había existido o no causa grave.

a.- Si no hubo causa grave.

Si el criado dejaba de cumplir con su obligación contractual, en virtud de lo prescrito

por el artículo 1991, se establecía como sanción el pago de una indemnización equivalente al salario de un mes.

Pero, si era el amo quien prescindía de los servicios del criado y, por lo tanto, no cumplía con la obligación contraída en virtud del contrato, se establecía como indemnización el pago al trabajador, además de su salario, de una cantidad equivalente a un mes de remuneración.

Concluyendo con este supuesto, el Código Civil establecía en el inciso final de la disposición anteriormente mencionada que: "Si falta menos de un mes para cumplirse el tiempo estipulado, se reducirá la pena por una u otra parte a lo que valga el salario de la mitad del tiempo que falte".

Es ésta una de las pocas disposiciones que otorga un trato igualitario a las partes del contrato, reconociéndoles los mismos derechos y obligaciones.

b.- Si hubo causa grave

En este supuesto, la parte afectada podría dar término al contrato sin necesidad de pagar indemnización o desahucio alguno.

El artículo 1993 señalaba los casos de causa grave. Estos eran:

b.1.- Respecto del amo:

la ineptitud del criado;

todo acto de infidelidad o insubordinación;

todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico;

b.2.- Respecto del criado:

mal tratamiento del amo;

cualquier conato del amo, o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral.

Todas estas situaciones o causas graves producían los siguientes efectos:

Daban derecho para que el criado y, en el supuesto que no se hubiese estipulado plazo en el contrato, pusiera término inmediato a éste. Esta facultad existía aún cuando se causara grave incomodidad y perjuicio al amo y, sin necesidad de esperar el tiempo necesario para ser reemplazado.

Habilitaban a la parte en cuyo beneficio se establecía la causal, para poner término al contrato en que se hubiera fijado un plazo, sin pagar a la otra parte la indemnización señalada por la ley.

Daban derecho a la parte beneficiada por la causal, para poner término al contrato sin pagar el desahucio, en caso que se hubiera pactado.

Existen otras dos causales que, si bien, no eran catalogadas como causas graves, ponían término al contrato de arrendamiento de criado doméstico. Éstas estaban contempladas en los incisos segundo y tercero del mismo artículo y, eran:

1.- Enfermedad contagiosa de cualquiera de las partes. En este caso, la parte que no

estaba enferma podía poner término al contrato.

2.- Que el criado se inhabilitara para el servicio por más de una semana. Frente a esta situación, el amo gozaba de la facultad de poner fin al contrato.

Es importante señalar que el artículo 1992 establecía el desahucio como elemento accidental de este contrato.

Artículo 1992: “Si se hubiere estipulado que para cesar el servicio sea necesario que el uno desahucie al otro, el que contraviniera a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio o de los que falten para cumplirlo”.

En consecuencia, la única posibilidad de eximirse de la responsabilidad del pago, era alegando y probando causa grave acontecida en su favor.

Finalmente, resulta importante destacar, en cuanto a la terminación del contrato, que el artículo 1994 señalaba que en caso de muerte del amo, se entendía subsistir el contrato con los herederos, quienes sólo tenían el derecho de hacerlo cesar en la forma y por las causales que el difunto hubiera podido hacerlo.

La normativa contenida en el Código Civil en relación a los criados domésticos es sumamente criticable, ya que en caso de conflictos o posibles dificultades entre el amo y el criado, el legislador optó claramente por beneficiar al primero y, en consecuencia, no es protectora de la parte más débil, como se aprecia a modo ejemplar en el artículo 1995, en que se establece la presunción de veracidad de la palabra del empleador en cuanto a las remuneraciones.

2.3.- LEY N° 4053.

En 1924 se dictaron en nuestro país un conjunto de leyes de contenido social. Entre ellas, la Ley N° 4053, primer cuerpo legal que se refirió al contrato de trabajo y lo reglamentó como una institución diversa e independiente del derecho civil.

Sin embargo, esta ley excluyó expresamente a los asalariados domésticos, al disponer en su artículo 1: “Esta ley no es aplicable.....al trabajo doméstico”.

En consecuencia, una vez más se discrimina y perjudica a las trabajadoras de casa particular que, sin ningún fundamento de peso fueron separadas de una ley que favorecía al resto de los trabajadores.

2.4.- CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931.

En el desarrollo del siglo XX, una vez terminada la Primera Guerra Mundial y, convergiendo factores como el nacimiento de la Liga de las Naciones, la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la intervención de la Iglesia Católica, surge un nuevo Derecho Social que deja atrás los principios civilistas y vela por el respeto al trabajador en un plano de igualdad frente a sus iguales y, frente al empleador.

Nuestro país se ve afectado por estos cambios y, es así como el D.F.L. N° 178, de 13

de Mayo de 1931, sistematiza una gran cantidad de leyes laborales y sociales dispersas a la fecha. Este cuerpo legal fue publicado en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y comenzó a regir seis meses más tarde.

El considerando 4º de dicho decreto con fuerza de ley expresaba: “....que la actual legislación deja al margen de sus beneficios a una porción considerable de la clase asalariada, que, como los trabajadores a domicilio, los empleados domésticos y otros, reclaman con justicia una protección legal adecuada a sus necesidades y a su condición social”.

Con la dictación del Código del Trabajo se trataron aspectos anteriormente obviados y que daban lugar a actos abusivos en contra de los trabajadores. A modo ejemplar podemos mencionar que, se reglamentó lo relativo al trabajo de mujeres y niños; la edad considerada apta para contratar la libre prestación de servicios se fijó en 18 años y, en consecuencia, los menores de esa edad pero mayores de 14 años debían contar con la autorización de los padres, abuelos en caso de faltar los primeros o de la persona o institución que hubiere tomado al menor a su cargo.

El Código del Trabajo de 1931, en su Libro I, Título II, párrafo VII, denominado “De los empleados domésticos”, contenía en los artículos 61 a 74 las normas que trataban este tema. Ahora bien, si consideramos que la voz “empleado” se reservaba para aquellas labores en que predominaba el esfuerzo intelectual por sobre el físico, podemos decir que el nombre otorgado por la ley es inadecuado. Las trabajadoras de casa particular, a pesar de llamarse “empleados”, pertenecían a la clasificación de obreros y por lo tanto, gozaban de los mismos derechos y obligaciones que éstos.

Posteriormente, el artículo 2 de la Ley Nº 17.795, de 16 de Noviembre de 1972, modificó la denominación dada a este párrafo por “De los empleados de casas particulares”.

Luego, el Decreto Ley Nº 2.200 de 1978, haciendo suya la idea de la Ley Nº 16.455 que terminó con la diferencia entre obreros y empleados, los llamó “trabajadores de casa particular” y, en consecuencia, colocó en un plano de igualdad a todos los trabajadores cualquiera fuera la prestación de servicios que realizaran (esfuerzo físico o intelectual).

El Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, publicado en el Diario Oficial el 24 de Enero de 1994, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo que actualmente rige; regulando lo referente al contrato especial de trabajadores de casa particular en el Libro I, Título II, Capítulo IV, artículos 146 a 152.

El artículo 62 del Código del Trabajo de 1931 mencionaba cuáles eran las disposiciones por las que se rige este particular contrato de trabajo: “El trabajo de los empleados de casas particulares se regirá exclusivamente por este párrafo y por los artículos 4, 14, 15, 35, 39, 40, 42 y 46 de este texto, en lo que sean compatibles con las labores domésticas y con las disposiciones de este párrafo”.

Así, podemos entender que es en este artículo donde se limitan los derechos de las trabajadoras de casa particular. Sus términos restringidos impiden la aplicación de artículos de carácter general que hablan de tópicos como salario mínimo, sindicación, negociación colectiva, etc.

A continuación analizaremos diversos temas relativos a estos trabajadores, contenidos en el Código del Trabajo de 1931:

DEFINICIÓN.

Artículo 61: “Son empleados de casas particulares las personas que se dediquen en forma continua y para un solo patrón, a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los de choferes, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc.”

Por lo tanto, para ser empleada de casa particular y, en atención a la definición dada por la ley, es posible considerar como elementos esenciales los siguientes:

Servicios continuos.

No existía la posibilidad de trabajar ocasionalmente, pues en este caso el contrato de trabajo degeneraba en uno de arrendamiento de servicios.

Prestación de servicios para un solo patrón.

Si la trabajadora de casa particular prestaba sus labores a más de un empleador le restaba continuidad al trabajo.

Dedicación a tareas propias del servicio de un hogar.

Es decir, labores propias de la vida familiar, inherentes al hogar y a sus habitantes.

Con el correr del tiempo esta norma evolucionó, sufriendo modificaciones que son:

1.-El artículo 1 de la Ley N° 6.242, de 14 de Septiembre de 1938, suprimió del inciso 1 la palabra choferes. Por lo tanto, con esta ley los choferes pasaron a ser considerados empleados particulares.

2.-La Ley N° 17.423, de 13 de Abril de 1971, en su artículo único agregaba el siguiente inciso segundo: “Las personas que presten sus servicios al Estado, Municipalidades, empresas fiscales o municipales, semifiscales o de administración autónoma, y a personas jurídicas o de derecho público o privado, en labores iguales o similares a las indicadas en el inciso primero de este artículo tendrán la calidad jurídica de obreros o empleados para todos los efectos legales”.

La razón que motivó este inciso fueron los problemas que se presentaron en cuanto a definir si la clasificación de empleada de casa particular debía hacerse en atención al tipo de labores desarrolladas o al lugar en que se prestaban.

Con esta modificación se resolvió este dilema al concluir que las labores propias de un hogar debían ser prestadas en una casa particular. En consecuencia y, en forma clara se excluía la posibilidad de realizarlas en hoteles, pensiones, residenciales, colegios, empresas y otros establecimientos semejante.

3.-El Decreto Ley N° 1647, de 22 de Enero de 1977, en su artículo único intercaló un inciso tercero, entendiendo que era aconsejable mantener la norma excepcional antedicha, con la salvedad siguiente: “No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, se entenderá que son empleados de casa particular las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso 1° en instituciones de beneficencia que tengan por finalidad atender a personas con necesidades especiales de protección o

asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar”.

El motivo para incluir esta excepción a la norma contenida en el inciso segundo del artículo 61, fue que estas instituciones de beneficencia son asimilables a un hogar, pues tienen como finalidad prestar servicios y asistencia a personas en situación de abandono. Por lo tanto, lo que persiguen es otorgarles un escenario familiar y, bajo este fundamento se entendió claramente la incorporación de este nuevo inciso.

Finalmente, el inciso cuarto del artículo 61 señalaba que: “La calificación, en caso de duda, se hará por el Inspector de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Tribunal del Trabajo”.

FORMALIDADES DEL CONTRATO.

1.- En primer lugar y, por aplicación del artículo 62, regulaba este punto el artículo 4° del Código del Trabajo. En virtud de esta disposición, al celebrar el contrato era necesario cumplir con los siguientes requisitos:

a.- Constancia por escrito.

El inciso 2° de la disposición mencionada señalaba que “si el contrato se pactare verbalmente, el patrón deberá entregar al obrero una declaración escrita firmada por aquél, que contenga las estipulaciones acordadas. El patrón conservará en su poder una copia de esta declaración y enviará inmediatamente un ejemplar de ella a la respectiva Inspección del Trabajo”.

Ésta, era una obligación de cargo del empleador y si no escrituraba el contrato dentro de 15 días desde la incorporación del obrero – en este caso, la mujer trabajadora-, sería sancionado con una multa.

Ahora bien, si la trabajadora no firmaba por voluntad propia, su rúbrica era solicitada por el Inspector del Trabajo y, para ello, el empleador debía enviarle el contrato a éste. Si nuevamente se negaba a firmar, podía ser despedida sin derecho a desahucio, a menos que probara haber sido contratada en condiciones diferentes de aquellas que constaban en el contrato.

Finalmente, si el empleador no aprovechaba este derecho (contrato escrito), tenía como sanción la presunción de que serían entendidas como estipulaciones del contrato las que declarara la empleada de casa particular.

b.- Firma de ambas partes.

El inciso final prescribía que el patrón podía reemplazar su firma por un facsímil.

c.- Constancia en dos ejemplares.

Cada parte tenía la obligación de conservar su ejemplar.

2.- Las estipulaciones mínimas que debía contener el contrato estaban enumeradas en el artículo 63 y eran:

2.1.- La determinación, tan precisa como fuera posible, de la clase de trabajo convenido.

2.2.- La fijación de la cuantía, forma y época de pago de la remuneración acordada.

2.3.- La duración del contrato.

2.4.- La obligación del patrón de proporcionar a la empleada habitación higiénica.

El inciso final de este artículo era una norma general supletoria y llenaba cualquier vacío al indicar que en lo no previsto en el contrato ni en la ley, debía estarse a la costumbre del lugar.

3.- El inciso segundo de la disposición en cuestión señalaba las formalidades que debían observarse para el caso de que el contrato sufriera alguna modificación. En este escenario, las modificaciones debían anotarse al dorso de sus dos ejemplares, siendo suscritos nuevamente por los contratantes en la parte respectiva.

Con esto se protegía a los contratantes de cualquier modificación unilateral del contenido del contrato.

CAPACIDAD PARA CELEBRAR ESTE CONTRATO.

En este punto, a la trabajadora de casa particular le era aplicable la normativa general. Por lo tanto y, de acuerdo al artículo 46, se podía contratar libremente la prestación de los servicios de los mayores de 18 años, quienes serían considerados mayores de edad para efectos laborales.

Los menores de 18 años y mayores de 14 años necesitaban autorización expresa del padre o madre, o en su defecto, del abuelo paterno o materno y a falta de ellos, de las personas o instituciones que hubieren tomado a su cargo al menor.

La parte final del inciso segundo del artículo 46 señalaba, entre otras restricciones, que estos menores no podían trabajar más de ocho horas diarias.

Sin embargo, el inciso final del artículo 61 establecía que las empleadas de casa particular no estaban sujetas a horario, pero tenían derecho a un descanso absoluto mínimo de nueve horas.

Frente a este conflicto y evidente contradicción se debía aplicar el inciso segundo del artículo 46, porque era una norma especial de excepción en que se hablaba específicamente de los menores de 18 años y porque tenía como finalidad superior proteger la salud de éstos.

CONTRATO A PRUEBA.

Esta modalidad es exclusiva del contrato de empleadas de casa particular.

De acuerdo con el artículo 66: “Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese espacio de tiempo podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y que se pague el tiempo servido”.

JORNADA DE TRABAJO.

A este punto se refería el inciso final del artículo 61 al señalar que, el trabajo de las empleadas de casa particular no estaba sujeto a horario sino que sería determinado por

la naturaleza de la labor, debiendo tener “normalmente” un descanso absoluto mínimo de nueve horas.

Con posterioridad, la Ley N° 16.250, de 21 de Abril de 1965, en su artículo 3° dispuso para estas trabajadoras el derecho a remuneración por jornada extraordinaria, entendiéndose por tal la desarrollada entre las 23 pm. y las 7am. El pago de éstas correspondía a la suma de un 50% de recargo en relación a la jornada ordinaria.

DESCANSOS.

El Código del Trabajo de 1931 consagró tres tipos de descansos aplicables a las empleadas de casa particular:

1.- Descanso Diario: De acuerdo al inciso final del artículo 61, estas trabajadoras tenían derecho a un descanso diario mínimo y absoluto de 9 horas.

2.- Descanso Mensual: Según lo dispuesto por el artículo 333, las empleadas domésticas tenían derecho a 1 día de descanso al mes.

3.- Descanso Anual: El artículo 65 señalaba que “los empleados de casas particulares que hayan servido más de un año sin interrupción, en una misma casa, tendrán derecho a un feriado anual de 15 (quince) días, con derecho a sueldo íntegro”.

Con posterioridad, la ley N° 15.475, de 24 de Enero de 1964, en su artículo 1° letra C, modificó esta disposición al agregarle un inciso segundo que decía: “Sin embargo, aquellos que hayan cumplido diez años de trabajo, continuos o no, tendrán derecho a un día más de feriado anual por cada tres años trabajados, cumplida que sea la condición del inciso anterior”. Se entendía que los días debían ser hábiles, que el derecho al feriado era irrenunciable y que no podía compensarse en dinero.

REMUNERACIONES.

Estas trabajadoras no estaban afectas a un salario mínimo legal, no existía disposición legal al respecto y en consecuencia, la remuneración era pactada libremente.

Por otro lado, según el artículo 14 y por disponer su aplicación el artículo 62, el patrón estaba obligado a pagar los gastos razonables de ida y vuelta al trabajador, si para prestar sus servicios lo hiciere cambiar de residencia. Agregaba que si el obrero prefería radicarse en otro punto, el patrón debía costearle el traslado, hasta la concurrencia de los gastos que hubiere demandado su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado se entendían comprendidos los de su familia que viviera junto a él.

Por último, el trabajador con familia tenía además, derecho a un día de salario por cada día de viaje por vía terrestre, que hubiere de efectuar para llegar al lugar de su anterior residencia. Este pago era hecho por el empleador al término del contrato. Sin embargo no regía esta disposición si la terminación del contrato se originaba por culpa o por voluntad del obrero.

No obstante, esta norma fue derogada por el artículo 19 de la Ley N° 16.455, que en su artículo 14 reproduce la misma disposición haciéndola aplicable a todo trabajador, sea obrero o empleado.

PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES.

Las normas que protegen las remuneraciones son las siguientes:

1) Artículo 35 (aplicable en virtud del artículo 62): Eliminaba toda discriminación en los salarios por razón del sexo. Así, establecía que “En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales”.

2) Artículo 73: Imponía una carga al patrón, pues debía demostrar con un recibo el pago de las remuneraciones y anticipos. Así, establecía que “El empleado deberá otorgar recibo firmado por los anticipos o pagos que se le hagan”.

3) Artículo 40 (aplicable en virtud del artículo 62): Establecía que las personas que según el artículo 321 del Código Civil tuvieran derecho a exigir alimentos del trabajador, podían solicitar que se le embargara hasta la tercera parte de su salario, siempre que no excediera de determinada cantidad. En los demás casos, la remuneración era inembargable.

Sin embargo, la Ley N° 13.923, de 15 de Marzo de 1960, reemplazó esta disposición por el siguiente texto:

Artículo 3: “Las remuneraciones de los obreros, tales como salarios, comisiones y participaciones, y las imposiciones, fondos de previsión e indemnizaciones legales por desahucio u otras causas, serán inembargables. Respecto de las asignaciones familiares regirá lo dispuesto enla ley N° 5750, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias”.

En consecuencia, la regla general era la inembargabilidad de las remuneraciones.

Sin embargo, el inciso segundo establecía una excepción al decir que tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, podía embargarse hasta el 50% de las remuneraciones y beneficios a que se refiere el inciso anterior, con excepción de las imposiciones y fondos de previsión, los cuales serían siempre inembargables.

DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES.

De acuerdo al artículo 62 se aplicaban los artículos 39 y 42, es decir, las reglas generales para los obreros.

El artículo 39 establecía un descuento voluntario al disponer que, “En el contrato podrá establecerse la cantidad que el obrero asigne para la mantención de su familia. Esta suma será entregada por el patrón al asignatario, previo recibo y no podrá exceder del cincuenta por ciento del salario líquido”. En este caso, el contrato debía ser visado por el respectivo Inspector del Trabajo. Podía ocurrir también que, el asignatario residiera en un lugar distinto y frente a este escenario, se podía establecer que el empleador estuviera obligado a depositar la asignación en el Banco del Estado de Chile a fin de que fuera remitida a éste.

El artículo 42, por su parte, señalaba los descuentos obligatorios al disponer que “El patrón deducirá del salario las imposiciones a las leyes de previsión, las contribuciones,

las cotizaciones para los sindicatos y las cuotas correspondientes a las cooperativas”.

Posteriormente, la Ley N° 8067, de Febrero de 1945, en su artículo 1°, agregó dos incisos a esta disposición, en que se permitía un descuento voluntario para pagar enseñanza por correspondencia.

DURACIÓN DEL CONTRATO.

En el párrafo dedicado a estas trabajadoras no se contiene norma alguna que haga referencia expresa a la duración del contrato.

Sin embargo, el artículo 64 señalaba que el contrato se entendía prorrogado tácitamente por el hecho de continuar el trabajador sirviendo, con conocimiento del patrón, después de expirado el plazo estipulado.

FALLECIMIENTO DEL PATRÓN.

En caso de fallecimiento del empleador, subsistía el contrato con los parientes que vivían en la casa de aquél y continuaban viviendo en ella después de su muerte. Esto según lo dispuesto en el artículo 69.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

En esta materia, la regla general se encontraba en el artículo 67 al señalar que, “Cualquiera de las partes puede poner término al contrato, pero dando a la otra un aviso con 15 días de anticipación o abonándole 15 días de sueldo”.

En caso de que no se quisiera dar el aviso previo (desahucio) y, de acuerdo al artículo 70, sólo se tomaría en cuenta la remuneración mensual en dinero que percibiera el empleado. En consecuencia, no se consideraban las regalías de habitación y comida.

Ahora bien, el inciso segundo del artículo 67 señalaba casos de excepción, en que el empleador podía poner término al contrato sin aviso previo pero pagándole al empleado los días servidos. Estos casos eran:

1) Abandono del empleo, entendiéndose como tal:

la salida intempestiva e injustificada del obrero del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o de quien lo represente. (artículo 9 N° 11 Letra A).

la negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que éstas estén de acuerdo con el respectivo contrato. (artículo 9 N° 11 Letra B).

2) Por falta de probidad, honradez o moralidad.

3) Por falta de respeto o malos tratos a las personas de la casa.

4) Por desidia en el cumplimiento de sus obligaciones.

Además, el artículo 68 inciso 1° agregaba otro caso de excepción, pero en relación al trabajador. Señalaba que el trabajador podía terminar el contrato y exigir el pago de un mes de sueldo en los casos de:

malos tratamientos del patrón o de sus familiares

o, de conato de uno u otro para inducirlo a un acto criminal o inmoral.

Finalmente, el inciso segundo del artículo 68 contenía una última excepción al decir que, “Toda enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habiten en la casa, da derecho a la otra parte para poner fin al contrato, sin desahucio”.

Con el tiempo, los artículos 67 y 68 inciso 1º fueron expresamente derogados por la Ley N° 16.455, de 6 de Abril de 1966, que consagró la estabilidad laboral, estableciendo un conjunto de causales taxativas en virtud de las cuales podía despedirse a un trabajador. Sin embargo, excluyó de este régimen a las trabajadoras de casa particular al señalar que “.....y en el caso de los empleados domésticos, el empleador podrá poner término al contrato cuando lo estimare conveniente dando a la otra parte un aviso con 30 días de anticipación o abonándole una cantidad equivalente a 30 días de remuneración”. Es decir, podían ser despedidas en cualquier momento sin derecho a indemnización alguna.

Es importante, además, mencionar en relación a la terminación del contrato, los artículos 71 y 72. El primero de ellos señalaba que “El patrón que desahucie a un empleado de casa particular deberá permitirle salir dos horas a la semana, durante los 15 días de desahucio, para que busque otra colocación”.

Por su parte, el artículo 72 disponía que en caso de enfermedad del empleado, el patrón debía dar aviso de inmediato al Servicio de Seguro Social, estando obligado a conservarle el empleo, sin derecho a sueldo, según la siguiente escala:

-si tuviere menos de 6 meses de servicio: por 8 días;

-si hubiere servido más de un semestre y menos de un año: por 15 días;

-si hubiere trabajado más de 12 meses: por 30 días.

Transcurridos estos plazos sin que el trabajador se hubiere reincorporado a su trabajo, podía ser despedido sin desahucio.

PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS.

El artículo 74 disponía que, “Los derechos de cobro de sueldos y demás que emanan de las disposiciones de este párrafo, prescribirán en sesenta días, a contar desde la fecha de la cesación de los servicios”.

FORMALIDADES DEL TÉRMINO DEL CONTRATO.

El artículo 15 aplicable en virtud del artículo 62, indicaba que, a la expiración del contrato de trabajo, el patrón, a solicitud del obrero, debía entregarle un certificado que expresare:

- la fecha de su entrada;
- la fecha de su salida;
- la clase de trabajo ejecutado.

No obstante, este artículo fue derogado por el artículo 19 de la Ley N° 16.455.

3.- LEGISLACIÓN ACTUAL: -CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1987.

Las normas relativas al contrato individual de trabajo se encuentran contenidas en el Decreto Ley N° 2.200, de 15 de Junio de 1978 y, es éste el antecedente inmediato del Código del Trabajo de 1987, el cual recoge de este Decreto Ley y en forma idéntica, las normas referidas a la trabajadora de casa particular.

Con posterioridad, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, publicado en el Diario Oficial el 24 de Enero de 1994, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo que actualmente rige.

A la trabajadora de casa particular le son aplicables las siguientes normas:

Las normas especiales de los artículos 146 a 152, contenidas en el Capítulo V denominado “Del contrato de trabajadores de casa particular”, del Título II llamado “De los contratos especiales”, del Libro I denominado “Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral”.

Las demás normas del Código del Trabajo se aplican en forma supletoria, según se desprende del artículo 77 que establece: “Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes”.

El artículo 146 contiene la DEFINICIÓN de este tipo de trabajadoras al señalar que:

“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.

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

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

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular”.

De esta disposición podemos desprender los elementos esenciales para que una persona sea calificada como trabajadora de casa particular. Estos son:

1.- Existencia de un contrato de trabajo.

Es necesario que exista un acuerdo de voluntades, un acto por el cual una parte se obliga para con la otra a realizar labores de aseo y asistencia propios o inherentes al

hogar (trabajadora de casa particular) y la otra, el empleador, se obliga a remunerar por estas tareas un determinado monto.

Este contrato es consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes. La escrituración del contrato solo es necesaria como vía de prueba, no siendo una solemnidad del mismo.

En consecuencia y, considerando este primer elemento, para tener la calidad de trabajadora de casa particular es necesario acreditar que las labores que se desarrollan son realizadas en virtud de un contrato de trabajo.

2.- Que se trate de personas naturales.

Por lo tanto, una persona jurídica no puede dedicarse a esta clase de labores.

3.- Continuidad en las prestaciones, a jornada completa o parcial.

Es decir, la trabajadora debe encontrarse en forma permanente a disposición de su empleador, sin interrupciones.

Es por ello, que no es posible calificar como trabajadoras de casa particular a quienes no trabajan regularmente en una casa, como son las personas encargadas del jardín o de la lavandería, que acuden solamente cierto día a prestar sus servicios, sin que exista mayor disponibilidad respecto de ellas.

En consecuencia, el elemento continuidad implica la existencia de una disponibilidad permanente de la trabajadora al servicio de su empleador.

Ahora bien, el artículo 146 nos señala que la jornada puede ser completa o parcial, lo que refleja una adecuación de la ley a la realidad social, puesto que, se permite que una misma persona pueda trabajar para más de un patrón, en jornadas reducidas, sin dejar de tener la calidad de trabajadora de casa particular. Esto ha sido necesario por la agitada vida moderna, la reducción en el número de integrantes de la familia, las crisis económicas y otros factores.

4.- Servicios prestados a una o más personas naturales o a una familia.

En cuanto al empleador, también se debe tratar de una persona natural. Es más, el legislador subrayó este requisito al señalar una excepción en el inciso 2º del artículo 146 y, considerar como trabajadores de casa particular a quienes laboran en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

Además, lo que pretendió el legislador fue excluir de la denominación de trabajadora de casa particular a las personas que trabajan para un empleador que persiga fines de lucro.

5.- Realización de trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Esto quiere decir que, en virtud de este contrato sólo pueden exigirse labores propias de la vida familiar.

Sin embargo, este requisito por sí solo no es un factor decisivo para calificar a una persona como trabajadora de casa particular sino que, debe complementarse con el lugar en que se prestan estos servicios, que es el hogar.

La expresión que utiliza la ley “trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar” es bastante amplia, lo que trae problemas para determinar la totalidad de labores que pueden ser consideradas como propias de este trabajo y sin lugar a dudas, por su imprecisión, dará lugar a abusos.

Los incisos 2º y 4º del artículo 146, tratan de los trabajadores asimilados a estas funciones, a quienes les es aplicable la misma normativa especial.

En el primer caso – inciso 2º -, la disposición es idéntica a la incluida en el Código del Trabajo de 1931 por el artículo único del Decreto Ley Nº 1647, de 22 de Enero de 1977.

En relación al inciso 4º, el Código del Trabajo de 1931 había incluido a los choferes, pero la ley Nº 6242, de 14 de Septiembre de 1938 los llevó a la categoría de empleados, pasando a ser considerados empleados particulares.

En cuanto a la CAPACIDAD PARA CONTRATAR en materia laboral, la regla general se encuentra en el artículo 13 inciso 1º del Código del Trabajo.

A continuación, sus incisos 2º y 3º señalan excepciones a esta regla y sus requisitos.

Artículo 13: “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación”.(.....)

Además, es importante mencionar el inciso final de esta disposición que señala: “En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias”.

Esta norma debe considerarse de aplicación absoluta debido a su carácter tuitivo respecto a la salud de los menores.

En relación a las FORMALIDADES del contrato de trabajadora de casa particular, es necesario remitirnos a las reglas generales y señalar que:

De acuerdo con el artículo 7 del Código del Trabajo “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Además, el artículo 8 inciso 1º establece que, “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

En consecuencia, para que se perfeccione el contrato no es necesario que conste por escrito, bastando que se reúnan los siguientes elementos:

- 1.- Convención entre trabajadora y empleador.
- 2.- Obligación de la trabajadora de prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador.
- 3.- Obligación del empleador de pagar una remuneración determinada por el servicio prestado.

Por lo tanto, si no existe contrato escrito, se entenderá que existe un contrato verbal, presumiéndose que lo que declara la trabajadora de casa particular es verdad.

Según el artículo 9 inciso 1º “El contrato de trabajo es consensual”, pero debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a.- Que conste por escrito.
- b.- Que sea firmado por ambas partes.
- c.- Que sea firmado en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

La existencia de contrato de trabajo es un derecho irrenunciable de la trabajadora y, recae en el empleador el cumplimiento de esta obligación en un plazo máximo de 15 días de incorporada la trabajadora de casa particular.

La obligación de escriturar un contrato de trabajo se debe cumplir siempre, incluso cuando la trabajadora se desempeña en otros lugares por lo que ya tiene un contrato o en el caso extremo de que la trabajadora presta servicios sólo una hora a la semana. Esto se debe a que la relación laboral existente con una asesora del hogar no puede en ningún caso inscribirse dentro de la figura legal de honorarios.

En caso de incumplimiento, el empleador será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales (UTM).

También, es posible que la trabajadora se niegue a firmar y, para resolver esta situación el legislador dispone que el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si la trabajadora insiste en su actitud ante la Inspección, podrá ser despedida, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratada en condiciones distintas a las consignadas en el contrato escrito.

Sin embargo, la ley sanciona al empleador que no hace uso de este derecho, invirtiendo el peso de la prueba. Es así como, el inciso 4º de la disposición en mención señala que: “Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador”.

Finalmente, es obligación del empleador mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato y, en caso de que corresponda, uno del finiquito.

En cuanto a las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, el artículo 10 señala como tales a:

1.- Lugar y fecha del contrato;

2.- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

Los servicios que debe prestar la trabajadora de casa particular son “trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”, concepto que como ya hemos mencionado es bastante ambiguo y puede derivar en excesos en contra de la trabajadora. Sin embargo, estas actividades siempre se deben desarrollar dentro del ámbito doméstico.

4.- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo;

Sin embargo, esta norma no recibe aplicación en relación a la trabajadora de casa particular que vive en la casa del empleador, puesto que el artículo 149 inciso 2º señala que ellas no están sujetas a horario de trabajo.

6.- Plazo del contrato, y

7.- Demás pactos que acordaren las partes.

Finalmente, en relación a las modificaciones del contrato, el artículo 11 inciso 1º señala que, “Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo”.

Otro punto importante es la JORNADA DE TRABAJO. A esta materia se refiere el artículo 149 que señala:

“La jornada de los trabajadores de casa particular que **no viven** en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

Cuando **vivan** en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador”.

En consecuencia, debemos distinguir entre:

1.- Trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador.

Jornada : No puede exceder de 12 horas diarias.

Descanso : No inferior a una hora.

2.- Trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador.

Jornada : No sujeto a horario. La jornada será determinada de

común acuerdo entre las partes.

Descanso : Absoluto mínimo de 12 horas diarias (normalmente).

Este descanso se distribuye de la siguiente forma:

- Descanso ininterrumpido de un mínimo de 9 horas (normalmente), entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente.
- Lo que resta para completar las 12 horas de descanso absoluto mínimo, se fraccionará durante la jornada.

Si bien esta norma establece un descanso absoluto mínimo para la trabajadora de casa particular “puertas adentro”, utiliza la expresión “normalmente”, con lo que está quitándole fuerza a la exigibilidad de esta obligación.

Además, en este caso no existe un horario determinado, con lo que su jornada de trabajo podrá extenderse hasta por 72 horas semanales, siendo una disposición absolutamente discriminatoria y abusiva en relación al resto de los trabajadores de nuestro país.

En relación a los DESCANSOS, podemos distinguir tres clases:

a.- Descanso diario: Es necesario diferenciar entre:

- Trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador.

Tienen derecho a un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada, la que en ningún caso puede exceder de 12 horas diarias.

- Trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador.

Tienen derecho normalmente a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas de la trabajadora.

b.- Descanso Semanal: El artículo 150 nos lleva a distinguir entre:

- Trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador.

Por aplicación de las normas generales y, de acuerdo a la forma en que las partes hayan distribuido la jornada, el descanso podrá ser:

b.1.- Jornada de trabajo que incluye domingos y festivos: derecho a un día de descanso a la semana como compensación al día domingo o festivo trabajado.

b.2.- Jornada de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado: derecho a descanso los días domingos o festivos, iniciándose a las 21 hrs. del día anterior al domingo o festivo y hasta las 6 hrs. del día siguiente.

b.3.- Jornada parcial de trabajo: el empleador no está obligado a otorgar descanso semanal a la trabajadora.

- Trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador.

Estas trabajadoras tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición de la trabajadora. Ésta tiene derecho a no reiniciar sus tareas hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.

c.- Descanso anual: En esta materia reciben aplicación las reglas generales, contenidas en el Capítulo VII del Libro I, denominado “Del Feriado Anual y de los Permisos”, artículos 66 a 76.

En consecuencia y, por aplicación de las normas generales, la trabajadora de casa particular con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra. Este descanso se concederá preferentemente en primavera o verano, según las necesidades del servicio y, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Esta disposición se complementa con el artículo 68 inciso 1º que señala: “Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva”. Este es el llamado feriado progresivo.

Por otra parte, el artículo 70 señala que “El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período”.

Finalmente y, haciendo referencia a la remuneración que se recibe durante este feriado anual, el artículo 71 inciso 1º dispone que “Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija”.

Además, la ley prescribe en el artículo 73 la imposibilidad de compensar en dinero el descanso anual.

Sin embargo y pese a esta disposición, encontramos excepciones a esta regla:

-De acuerdo al artículo 73 inciso 2º, el empleador deberá compensar en dinero a la trabajadora, el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido, para el caso de que ésta, cumpliendo con los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa.

-El feriado proporcional, es el derecho que asiste a la trabajadora cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio. La ley señala para esta situación -artículo 73 inciso 3º- que el trabajador “percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones”.

-En el caso del feriado progresivo.

En cuanto a las REMUNERACIONES de las trabajadoras de casa particular, el artículo 151 señala que:

“La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Con todo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el inciso anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales”.

De esta disposición es necesario hacer los siguientes comentarios:

1.- La remuneración se fija de común acuerdo entre las partes, pero el pago mínimo que puede recibir una trabajadora de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo establecido por ley.

Esto es así porque se entiende que el otro 25% se complementa con el alojamiento o la comida que entrega el empleador. En concepto de Pamela Farías, Encargada del Tema Género en la Dirección del Trabajo, “Esto es ampliamente injusto para ellas, pero ese fue el criterio que dio pie a la norma”, “El hecho de que el empleador le de la comida o la habitación, es algo evidente porque también se está transando la libertad de ella; y por otro lado la asesora puertas afuera es una trabajadora como cualquier otra, que requiere iguales condiciones” (Comentarios publicados en sitio web www.mujereschile.cl).

2.- Para las trabajadoras de casa particular “puertas adentro”, la remuneración comprende el pago de dinero efectivo, los alimentos y la habitación. Las prestaciones de alimento y casa habitación no serán imponibles para los efectos previsionales.

3.- Junto con el pago de la remuneración, el empleador deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuados.

En cuanto a los descuentos a las remuneraciones, los artículos 58 y 59 contienen las normas relativas a esta materia, distinguiendo entre:

- Descuentos obligatorios.

El artículo 58 se refiere a ellos y señala “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”(....).

- Descuentos voluntarios.

El inciso 2º del artículo 58 autoriza los acuerdos entre empleador y trabajadora, los

que deberán constar por escrito y estarán destinados a deducir de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. En todo caso, estas deducciones no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total de la trabajadora.

Finalmente, el artículo 59 en sus incisos 1º y 2º señala que:

“En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo”.

En relación a la PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES, debemos remitirnos a las reglas generales, contenidas en los artículos 54 y siguientes.

En este punto es importante señalar que:

1.- Las remuneraciones deben pagarse en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo preceptuado para las trabajadoras de casa particular. Es decir, el artículo 54 autoriza el pago en dinero efectivo y en especies valuables en dinero.

2.- Si bien la regla general es la inembargabilidad de las remuneraciones, encontramos como excepción a este principio el consagrado en el artículo 57 que señala que, “No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento”.

Pese a ello, la embargabilidad es una figura imposible para las trabajadoras de casa particular debido al monto señalado por la ley.

3.- Las remuneraciones adeudadas, sus intereses y reajustes gozan de privilegio para su cobro. Así lo dispone el artículo 61 que señala:

“Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo código.

Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito”. (incisos 1º y 2º).

El artículo 2472 del Código Civil se refiere a los créditos de la primera clase y en su Nº 5 menciona a “Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares”.

El artículo 2473 de este mismo cuerpo legal señala sobre qué se puede hacer valer este privilegio y en que orden se cubrirán los diversos créditos existentes en contra del deudor.

4.- Finalmente, es importante mencionar el artículo 63 que dispone:

“Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la

prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el interés máximo permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación”.

En materia de TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, debemos remitirnos a las normas generales contenidas en el Libro I, Título V denominado “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”. Y además, a las normas especiales establecidas para la trabajadora de casa particular que, como ya hemos mencionado anteriormente, están contenidas en el Libro I, Título II “De los contratos especiales”, Capítulo V “Del contrato de trabajadores de casa particular”.

Dividiremos el estudio de este tópico en dos clases de causales:

A.- Causales de aplicación general.

B.- Causales de aplicación especial para el contrato de trabajadoras de casa particular.

A.- Causales de aplicación general.

Están señaladas en el artículo 159 del Código del Trabajo, y son:

A.1.- Mutuo acuerdo de las partes.

De acuerdo con el artículo 177, el mutuo acuerdo deberá constar por escrito. El instrumento deberá ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo. En caso que no se cumpla con estas exigencias, el instrumento no podrá ser invocado por el empleador.

A.2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.

En este caso se aplica la misma exigencia anteriormente indicada para el mutuo acuerdo de las partes.

A.3.- Muerte del trabajador.

A.4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

La misma norma se encarga de señalar limitaciones a la libertad de las partes en cuanto a la duración del contrato de trabajo; éstas son:

- Si bien lo normal es que este tipo de contrato se pacte por término indefinido, hay casos en que se contrata a plazo fijo y, a modo de ejemplo podemos mencionar a la trabajadora de casa particular que se emplea durante las vacaciones de verano.

En relación al contrato de plazo fijo la ley señala que su duración no podrá exceder

de un año.

Si el trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

- Si el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, el contrato se transforma en uno de duración indefinida.

- Una segunda renovación de un contrato de plazo fijo lo transforma en contrato de duración indefinida.

A.5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Al igual que en el caso del vencimiento del plazo convenido en el contrato y, de acuerdo con el artículo 162, el empleador deberá comunicar por escrito al trabajador del término del contrato, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en éste, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

A.6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

De acuerdo con el artículo 45 del Código Civil “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.

En cuanto al empleador, se trata de hechos que le impidan continuar con su actividad y, en consecuencia, no le puede seguir proporcionando al empleado el trabajo convenido.

Respecto al trabajador, le son aplicables enfermedades o accidentes que lo incapaciten de manera permanente.

Además y, en virtud del artículo 162, también es aplicable al empleador la exigencia de comunicar por escrito, al trabajador, del término del contrato.

Debemos agregar las causales señaladas en el artículo 160 que, como indica la ley no dan derecho a indemnización; éstas son:

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

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada y cumpliéndose los requisitos señalados por la ley.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, en los casos señalados por el legislador.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias,

herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

B.- Causales de aplicación especial para el contrato de trabajadoras de casa particular.

B.1.- Período de prueba.

El artículo 147 establece que “Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido”.

Este es el único caso en que el Código del Trabajo contempla una norma de esta naturaleza. Su objetivo es probar, en la práctica, si es posible mantener una relación laboral en la cual ambas partes vean satisfechas sus expectativas. En consecuencia, ambas partes son beneficiadas, pues cualquiera de ellas puede resolver el contrato.

El tipo de lugar destinado para que la trabajadora de casa particular realice sus labores (casa del empleador) y las relaciones que surgirán con sus habitantes (la familia) justifican la aplicación de un período de prueba durante el cual se puedan comprobar, en la trabajadora, la existencia de virtudes tales como discreción, confianza, empatía y principios en común.

Por lo tanto, si alguna o ambas partes de común acuerdo no se sienten cómodas o no ven satisfechas sus necesidades con esta relación laboral, ésta simplemente habrá llegado a su término. El contrato de trabajo se resolverá y se deberá dar aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y pagar el tiempo servido, el que se calculará en forma proporcional a la remuneración mensual convenida.

De esta manera, terminada la relación laboral, no existirá obligación de pagar indemnización alguna.

B.2.- Desahucio.

Desahucio es, en términos generales, la facultad de una de las partes de poner término unilateralmente, a un contrato de tracto sucesivo.

En materia laboral, esta facultad corresponde al empleador o trabajador, según sea el caso, quien por su sola voluntad, sin necesidad de expresar causa alguna y cumpliendo con los demás requisitos establecidos por la ley, puede dar término a la relación laboral.

Sin embargo, debemos tener presente que actualmente, el desahucio, en el lenguaje ordinario del derecho del trabajo, se refiere al despido por parte del empleador.

Ahora bien y, de acuerdo con el artículo 161 inciso 2º, esta forma de poner término unilateralmente a la relación laboral, por el empleador y sin expresión de causa, se aplica a ciertos trabajadores, entre los que encontramos a las trabajadoras de casa particular. Es así como esta disposición señala:

“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos

casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”.

En consecuencia, y haciendo una comparación con el Código del Trabajo de 1931, se aumentó en 15 días la anticipación con que debe darse el aviso previo.

Sin embargo, esta facultad del empleador presenta limitaciones en su ejercicio, señaladas por la ley en el artículo 161 inciso 3°. Esta norma prescribe que “Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.

Además, el desahucio sólo es aplicable respecto de contratos a plazo indefinido, puesto que, en el caso de los contratos a plazo fijo el empleador se ha obligado a respetar un determinado tiempo de duración y, el cumplimiento de éste es la causa que pone término a la relación laboral. Así, el artículo 1545 del Código Civil dispone que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Finalmente, la norma que regula esta causal y que ya hemos mencionado (artículo 161 inciso 3°), nos indica las formalidades que debe cumplir el empleador. Éstas son:

El desahucio debe constar por escrito.

Debe darse, a lo menos, con treinta días de anticipación al término de la relación.

Debe enviarse copia de él a la Inspección del Trabajo respectiva.

No obstante, no se exigirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

B.3.- Terminación del contrato por enfermedad contagiosa.

De acuerdo con el artículo 152 inciso 2° “Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato”.

Requisito importante para que proceda esta causal es la calificación clínica de la enfermedad. Por lo tanto, no basta con que una de las partes o las personas que habiten la casa presenten síntomas de la enfermedad, sino que, para aplicar la causal y poner término a la relación laboral se exige confirmación del instituto de salud correspondiente.

Argumentos de esta disposición podrían ser la protección de la familia y el mayor

riesgo de contagio, debido al nivel de intimidad y cercanía que es común lograr entre empleador, miembros de su familia y la trabajadora de casa particular.

Esta norma plantea diversas interrogantes como por ejemplo, si es realmente peligrosa una enfermedad contagiosa en el mundo actual considerando los adelantos médicos alcanzados o, si con esta figura jurídica se vulnera la garantía constitucional de igualdad ante la ley (artículo 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado).

Encontramos posiciones a favor y en contra a estos problemas, pero no obstante ello, debemos tener presente que es una norma que recibe aplicación actual.

Debemos analizar algunas SITUACIONES ESPECIALES que, contrario a lo que se podría creer, no ponen término a la relación de trabajo. Éstas son:

1.- Fallecimiento del jefe del hogar.

2.- Enfermedad de la trabajadora.

1.- Fallecimiento del jefe del hogar.

El artículo 148 dispone que “Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”.

Es decir, se puede acudir a cualquiera de estos parientes por todo lo que se adeude a la trabajadora.

Esta es una norma que protege a la trabajadora de casa particular y le asegura una estabilidad económica.

Por lo tanto, la relación laboral solamente termina con la muerte de la trabajadora.

2.- Enfermedad de la trabajadora.

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

Con esta norma se protege la salud de la trabajadora de casa particular frente a empleadores que buscan un trabajo eficiente sin detenerse en las dificultades físicas o psicológicas que pueda presentar la asesora del hogar. Es por ello y además, para dar estabilidad económica a la trabajadora, que el empleador está obligado a conservar el empleo por el lapso de tiempo señalado por la ley, en atención a la antigüedad en el servicio.

El motivo por el cual el empleador debe dar aviso de la enfermedad que afecta a la trabajadora de casa particular al organismo de seguridad social respectivo, es porque es éste el que financia la indisposición que afecta a la trabajadora en un 80% de su remuneración imponible durante el período en que se acoja a este subsidio.

Finalmente, nos referiremos brevemente a las COTIZACIONES DE SEGURIDAD

SOCIAL.

Es posible que en la vida de la trabajadora de casa particular - como en la vida de todo trabajador- se presenten situaciones o inconvenientes (enfermedad, invalidez, vejez) que le impidan desarrollar sus labores. Es por ello que una parte de la remuneración se reserva para ser utilizada en esos difíciles momentos de pasividad.

Las cotizaciones de seguridad social son los aportes en dinero que la trabajadora está obligada a hacer y que recibirá cuando no esté en condiciones de trabajar, es decir, le servirán para su propio provecho.

La obligación de declarar y pagar las cotizaciones alcanza a la trabajadora que se desempeña en jornada completa y parcial, es decir, en este último caso, el hecho de trabajar por horas al día o por días específicos al mes. Las cotizaciones serán las correspondientes al salario acordado, el cual será proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de la trabajadora de casa particular que desempeñe sus labores sólo algunas horas al día y durante todo el mes, le corresponde el pago de cotizaciones previsionales por 30 o 31 días según corresponda, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Si la trabajadora presta servicios sólo algunos días de la semana o sólo algunas horas por determinados días a la semana, se sumarán los días trabajados y se cotizará por día completo trabajado, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Existen principalmente tres tipos de cotizaciones:

1.- Cotización de salud: Es aquella destinada a financiar las atenciones de salud de la trabajadora y se impone en el Fondo Nacional de Salud (Fonasa) o en una Institución de Salud Previsional (Isapre), según lo decida la propia trabajadora. Estas cotizaciones son de cargo de la trabajadora y corresponden al 7% de su remuneración mensual imponible.

2.- Cotización para seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Esta cotización es, en estricto rigor, de cargo del empleador. Su objetivo es cubrir los gastos por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que le puedan acontecer a la trabajadora de casa particular y que sean ocasionados por su actividad laboral. Este cargo debe efectuarse en el INP y equivale al 0.90% de la remuneración mensual imponible.

Para el caso de que a la trabajadora se le imponga en el INP las cotizaciones de salud y de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, éstas se pagarán juntas, correspondiendo al 7.90% de su remuneración mensual imponible; el 7% corresponde a salud y el 0.90% corresponde a seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3.- Cotización previsional de fondo de pensiones: Tiene por objetivo financiar las pensiones de vejez, invalidez y de incapacidad. Estas cotizaciones se imponen en el Instituto de Normalización Previsional (INP) o en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que decida afiliarse la trabajadora.

Estas cotizaciones son de cargo de la trabajadora y equivalen al 10% de la

remuneración mensual imponible más una cuota adicional determinada por cada AFP.

Además, para el caso de que la trabajadora posea más de un contrato, cada uno de los empleadores deberá realizar estos pagos previsionales y de salud por separado, de modo que a la asesora del hogar se le acumulará una cotización mayor.

En la actualidad y, debido a los avances tecnológicos, el INP ofrece la posibilidad de declarar e incluso de pagar las cotizaciones por Internet.

Los derechos previsionales de la trabajadora de casa particular son:

a.- Jubilación o Pensión de vejez: Corresponde al pago de una pensión en dinero para las mujeres de más de 60 años y que tengan a lo menos 520 semanas de imposiciones.

b.- Pensión de invalidez: Corresponde al pago de una pensión en dinero para la trabajadora que ha perdido en forma significativa su capacidad de trabajar, a causa de una enfermedad.

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; las hijas y los hijos solteros la reciben hasta los 18 años (si son estudiantes hasta los 24 años).

d.- Atención de salud: Es el derecho que tiene la trabajadora de casa particular de recibir atención médica en los hospitales y servicios de salud del Estado (consultorios, policlínicos, etc.). Se debe tener presente que el porcentaje de ayuda por la atención depende del ingreso que recibe la trabajadora y que también se puede atender a través de fonasa.

e.- Subsidio por enfermedad: En este caso la trabajadora tiene la obligación de presentar la licencia médica al empleador dentro de dos días hábiles de producida la enfermedad. El empleador, por su parte, debe enviar esta licencia médica o permiso otorgado por el médico para que la trabajadora falte al trabajo por motivo de enfermedad, al Servicio de Salud del área, dentro del plazo de dos días hábiles. En el Servicio de Salud le pagarán a la trabajadora el 80% de su remuneración imponible durante el período en que se acoja a este beneficio.

Para tener derecho al Subsidio por enfermedad, la trabajadora de casa particular debe tener un mínimo de seis meses de afiliación y a lo menos tres meses de cotizaciones previsionales, dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la correspondiente licencia médica. El empleador estará obligado a conservar el empleo, sin derecho a remuneración, por el período señalado en la ley y es importante mencionar que durante este tiempo, el empleador no tiene que efectuar imposiciones por los días en que la trabajadora estuvo percibiendo el beneficio, pues éstas son de cargo de la entidad pagadora del subsidio. No obstante ello, el empleador no puede paralizar el pago del 4,11% correspondiente a la indemnización a todo evento, que es un beneficio especialmente establecido para la trabajadora de casa particular.

f.- Accidentes del trabajo: Si producto del desempeño de sus labores (cortaduras, caídas, quemaduras, enfermedad motivada por su trabajo, etc.) o en el trayecto entre su casa habitación y el lugar de trabajo, la trabajadora de casa particular sufre un accidente, ésta seguirá percibiendo de su empleador el total de sus remuneraciones. No obstante, el

INP reembolsará al empleador una suma equivalente al subsidio que corresponda.

g.- Asignación familiar: Es derecho de la trabajadora recibir mensualmente una asignación en dinero, equivalente a un monto fijo establecido por 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 (es decir, por sus cargas reconocidas). El pago lo efectúa el empleador conjuntamente con el pago de la remuneración mensual de la trabajadora de casa particular, quien lo descuenta de las cotizaciones que corresponde pagar en el INP.

h.- Asignación familiar maternal: En caso de embarazo, la trabajadora tiene derecho a cobrar una asignación maternal por todo el período de embarazo, siempre que sus cotizaciones previsionales se paguen mensualmente. Este beneficio lo financia el Estado y se hace exigible a partir del 5º mes con efecto retroactivo, es decir, se paga de una sola vez el monto correspondiente a las asignaciones de los primeros cinco meses acumulados.

i.- Asignación por muerte: Si la trabajadora de casa particular fallece, su familia o la institución que se haga cargo de los funerales tiene derecho a que éstos se le reembolsen hasta un monto tope de tres ingresos mínimos, para efectos no remuneracionales. Esta cuota mortuoria es igual para todos los trabajadores y se solicita en las agencias del INP.

4.- PRINCIPALES AVANCES ALCANZADOS POR LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR.

Analizaremos brevemente los principales logros alcanzados por las trabajadoras de casa particular:

4.1.- FUERO MATERNAL.

4.2.- INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO (4,11%).

4.1.- FUERO MATERNAL.

La maternidad implica un compromiso de la sociedad frente a la vida de un nuevo ser y por ello, la legislación debe garantizar el buen desarrollo del embarazo de la mujer.

Pese al reconocimiento de esta responsabilidad, durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931 las trabajadoras de casa particular podían ser despedidas libremente, sin autorización judicial, e incluso estando embarazadas, pues carecían de todos los beneficios sociales prescritos para la trabajadora embarazada.

En el año 1981, la Ley N° 18.018 dispuso expresamente que las trabajadoras de casa particular no gozaban de fuero maternal. En consecuencia, si con anterioridad a esta ley era discutible la aplicación de las normas sobre inamovilidad por causa de

maternidad a esta clase de trabajadoras, con la dictación de esta ley ya no existió duda alguna.

No obstante, se les reconoció a las trabajadoras embarazadas el derecho a los demás beneficios de la protección a la maternidad, esto es, descansos pre y posnatal, licencias médicas, subsidio maternal, etc.

Podemos apreciar que durante mucho tiempo, estas trabajadoras fueron perjudicadas al no gozar de fuero maternal, circunstancia que se agravaba si consideramos el alto número de afectadas, las que se calculaban en más de 250.000 trabajadoras.

El Código Internacional del Trabajo, al tratar de la protección a la maternidad, en su artículo 450 protege “a las asalariadas que trabajan en su domicilio” para añadir posteriormente que, “Todo miembro al que se le aplique esta sección podrá mediante declaración anexa a su ratificación del convenio, prever excepciones a la aplicación de estas normas sobre protección a la maternidad con respecto a: al trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados”. Por lo tanto, todas las normas relativas al fuero maternal de nada le servían a la trabajadora de casa particular.

Esta situación se mantuvo hasta el 9 de Noviembre del año 1998, fecha en que se puso término a esta injusta discriminación en contra de las trabajadoras de casa particular, las cuales se encontraban marginadas de gozar del fuero maternal. Este día se publicó en el Diario Oficial la **Ley N° 19.591** que derogó el inciso final del artículo 201 del Código del Trabajo, norma en que se excluía a las trabajadoras de casa particular del fuero maternal.

El fuero maternal es un derecho de la mujer trabajadora, una institución cuyo fin es proteger y beneficiar a esta mujer por un lapso determinado de tiempo. Su objetivo es preservar la salud de ésta y cuidar al hijo o hija que está por nacer, así como también, otorgar cuidados durante sus primeros meses de vida.

El fuero maternal consiste en la imposibilidad que pesa sobre el empleador de despedir de su trabajo a la mujer o que éste o quien lo represente ponga término a la relación laboral, si no cuenta con la autorización previa de un juez y si no se cumplen determinadas causales.

Para que una mujer tenga derecho al fuero maternal es requisito fundamental la existencia de un contrato de trabajo, pero no es necesario que éste sea de un tipo específico. La ley no exige un contrato especial, por tanto, la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo, o bien, uno por obra o faena determinada. En todos estos casos, si el empleador desea finalizar el contrato debe obtener previamente una autorización judicial.

El artículo 174 del Código del Trabajo dispone que el juez puede autorizar al empleador para poner término al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero maternal, pero solo en los siguientes casos:

- 1.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 2.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

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

4.- Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

5.- 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. También, por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

6.- Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal:

-La salida intempestiva o injustificada de la trabajadora del sitio de la faena (hogar) y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador de quien lo represente.

-La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

7.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

8.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

9.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Para obtener la autorización judicial y así poner término al contrato de trabajo, el empleador debe presentar una demanda ante el tribunal competente. Esto significa que mientras el empleador no realice este procedimiento, el juez no podrá emitir ningún pronunciamiento al respecto. Además y conjuntamente con esta solicitud, el empleador puede solicitar la separación provisional de la trabajadora de sus labores, frente a lo cual el juez puede acceder o denegar la separación.

Una vez solicitada la autorización judicial, el juez puede adoptar una de estas soluciones:

a.- Denegar la autorización judicial.

b.- Otorgar la autorización judicial.

En el primer caso y, aunque el juez haya accedido a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, se producirán dos efectos:

-el inmediato reintegro de la trabajadora a sus labores, y

-el pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo.

En el segundo caso, si el juez otorga la autorización en una fecha en que la mujer estaba gozando del subsidio por los períodos pre o posnatal, ello no afecta el derecho de percibir el mencionado subsidio. La trabajadora podrá continuar recibéndolo hasta el término del descanso.

Es importante responder a una pregunta de aplicación práctica:

¿Qué debe hacer una mujer con fuero maternal que ha sido despedida?

La mujer trabajadora que ha sido separada de sus labores por el empleador sin contar con la autorización judicial, debe recurrir a la Inspección del Trabajo que corresponda al sector donde ella presta sus servicios y denunciar tal hecho. La Inspección del Trabajo ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus tareas.

En el caso de que el empleador se negase a reincorporar a la trabajadora, se le cursará una multa. Si a pesar de ello esta situación no cambia, la trabajadora deberá accionar ante los Tribunales de Justicia y tendrá un plazo de 60 días, contados desde la fecha de la separación para presentar la respectiva demanda por despido injustificado.

En cuanto a la duración del fuero maternal, el artículo 201 inciso 1° señala que “Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174”. El artículo 174, por su parte, se refiere al fuero laboral. En consecuencia, la mujer tiene fuero por maternidad desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el período posnatal o el período posnatal suplementario.

El fuero maternal es un derecho irrenunciable, lo cual significa que la mujer no puede legalmente acordar con su empleador la renuncia a dicho beneficio. Por lo tanto, todo pacto que se lleve a cabo con este fin quedará nulo.

Sin embargo, la mujer protegida por el fuero maternal puede renunciar a su trabajo, pero en este caso ella pierde tal derecho. Esto último no impide que la trabajadora pueda gozar de todos los derechos que le corresponden por maternidad si es recontratada por el mismo empleador o por otro.

El fuero maternal es un beneficio instituido en razón de la maternidad, es decir, al interrumpirse el embarazo o fallecer el recién nacido, el fuero terminará. El elemento determinante es el hijo o hija, por lo tanto, si la madre muere en el parto o en el período del permiso posterior a éste, le corresponderá al padre el cuidado del menor y en este caso, es él quien gozará del fuero y del permiso o del resto que faltare del mismo.

Un aspecto novedoso es que las mujeres, hombres solteros o viudos que adoptan un hijo en conformidad a la Ley de Adopción, tienen fuero. Para este caso, el plazo de un año de expirado el descanso de maternidad establecido en la ley, se cuenta desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor.

Permisos y descansos por maternidad. La trabajadora con fuero maternal tiene derecho a los siguientes permisos y descansos:

Descanso pre y posnatal (Descanso pre y posnatal suplementario).

Permisos por enfermedad de un hijo o hija menor de un año.

Permiso por enfermedad de un niño o de una niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.

Permiso por un hijo menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.

Permiso para dar alimento a los hijos.

- Descanso prenatal: Consiste en un período de descanso anterior al nacimiento del o la hija y cuya duración es de 6 semanas. La fecha del posible nacimiento será determinada por el médico o matrona que tenga a su cargo la atención de la mujer. Ahora bien, si el nacimiento se produce antes de la fecha estimada, el período prenatal termina y comienza de inmediato el período posnatal.

Descanso prenatal suplementario: Este tiene lugar para el caso de que la mujer presente durante el embarazo y antes de que comience el período prenatal, alguna enfermedad cuya causa sea dicho estado.

- Descanso posnatal: Consiste en un período de descanso posterior al nacimiento del hijo o hija, que dura 12 semanas.

Descanso posnatal suplementario: Si producto del nacimiento la trabajadora se enferma y ello es debidamente comprobado con los pertinentes certificados médicos, el período posnatal se prorroga por el tiempo que fije la institución médica donde se atiende la trabajadora.

Subsidios por maternidad. El subsidio consiste en el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad, de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de tales descansos y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. El período de subsidio coincide con el tiempo que dura el pre y posnatal.

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 198 que señala, “La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan”.

La mujer tiene derecho a los subsidios de maternidad en los siguientes casos:

Subsidio por el período prenatal.

Subsidio por el período prenatal suplementario.

Subsidio en caso de enfermedad antes del inicio del período prenatal y cuya causa sea el embarazo.

Subsidio por el período posnatal.

Subsidio por el período posnatal suplementario, por enfermedad de la mujer cuya causa sea el nacimiento.

Subsidio por enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año.

Subsidio por enfermedad grave de un menor de un año que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.

Subsidio por un menor de seis meses que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.

Para determinar el monto del subsidio que le corresponde a una trabajadora, por todos los períodos de pre y posnatal, se deben considerar las remuneraciones, subsidios,

o ambos, que haya percibido en los tres meses anteriores más próximos al mes en que se inició la licencia. El promedio de los tres meses siempre deberá dividirse por 90, porque legalmente para efectos laborales un mes tiene 30 días y se calcula el subsidio diario, porque así lo estipula la ley.

En relación al derecho de la trabajadora de casa particular de disponer de tiempo para dar alimento a su hijo, la Dirección del Trabajo considera que este derecho solo es posible ejercerlo cuando el empleador está obligado a mantener sala cuna. Sin embargo, con el acuerdo del empleador la madre podrá disponer de un tiempo igual o superior para dar alimento a su hijo o hija, que hubiere dejado en lugar distinto del hogar donde desarrolla su trabajo. Pertinente es señalar que si bien la ley no establece en forma expresa la edad máxima que deben tener los hijos para poder ejercer este derecho, de las normas contenidas en el Código del Trabajo se desprende que la edad de los hijos no puede exceder de dos años.

Finalmente, debemos mencionar que existen algunas labores que la mujer trabajadora en estado de embarazo no puede realizar, por ser consideradas, por la autoridad, perjudiciales para su salud. A estas se refiere el artículo 202 y son:

Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie;

Laborar en horario nocturno;

Laborar en horas extraordinarias;

Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente para el estado de gravidez.

En esta situación, la trabajadora debe ser trasladada a otra labor que no tenga tales características, sin que sus remuneraciones sufran una disminución, por ser esto considerado perjudicial para su estado o salud posterior.

4.2.- INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO (4,11%).

Este sistema de indemnización por años de servicio es un instrumento aplicable solo a la trabajadora de casa particular y por medio del cual la ley busca su protección.

Esta indemnización es diferente y no se debe confundir con la indemnización por años de servicio consagrada en el artículo 163, la cual es aplicable a los demás trabajadores y de la cual carece la trabajadora de casa particular.

La indemnización a todo evento, a la cual nos referimos, es una figura especial creada por la Ley N° 19.010, de 29 de Noviembre de 1990. Se encuentra establecida en el artículo 163 inciso 4° que prescribe:

“Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del

empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se registrará, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos”.

En consecuencia, la trabajadora de casa particular tiene derecho a gozar de una indemnización a todo evento, sin importar el motivo del despido e independientemente del tiempo que haya estado vigente el contrato. Ésta equivale a 15 días de sueldo imponible, por cada año trabajado, con un tope de 11 años.

El aporte al fondo de indemnización por años de servicio es una obligación que corresponde al empleador, quien deberá efectuar, a su cargo, un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora. Éste no es exactamente una cotización previsional, pero debe cancelarse mensualmente junto con las demás cotizaciones en la misma AFP que la trabajadora elija, sin que deba cambiarse del sistema antiguo. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad obtenida.

Si el empleador no paga este beneficio será sancionado con una multa administrativa, pero ésta no lo exime de la obligación de enterar las cotizaciones adeudadas por tal concepto, con los respectivos reajustes e intereses.

Es muy importante tener presente que la trabajadora sólo podrá retirar los fondos acumulados por indemnización a todo evento, en la respectiva AFP, cuando acredite con un finiquito su calidad de trabajadora de casa particular y el hecho de que se le ha puesto término a su relación laboral. Ahora bien, para el caso de que el empleador no le haga entrega del finiquito, la trabajadora deberá concurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente a su jurisdicción y realizar una declaración jurada ante un ministro de fe, para así poder hacer retiro del dinero correspondiente.

En caso de muerte de la trabajadora sin haber hecho retiro de los fondos, los beneficiarios de esta cuenta podrán girar hasta 5 UTA (Unidades Tributarias Anuales), adjuntando el certificado de defunción respectivo y acreditando el grado de parentesco con la trabajadora fallecida, esto es, cónyuge, hijos y padres, unos a falta de los otros, en el orden señalado. Ahora bien, si los fondos son superiores, el exceso incrementará la masa de la causante y por lo tanto, serán adjudicados de acuerdo a las reglas de sucesión por causa de muerte.

No debemos olvidar que estos fondos son embargables, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 165 letra a) y 57 inciso 2°. En consecuencia, en caso de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por la trabajadora en contra de su empleador en el período en que le presta sus servicios, o de remuneraciones adeudadas por la trabajadora a las personas que hayan estado a su servicio como trabajadores, podrá embargarse hasta el 50% de sus remuneraciones.

Finalmente, debemos señalar que indiscutiblemente, la indemnización a todo evento es un logro alcanzado por las trabajadoras de casa particular que les da seguridad y estabilidad económica.

5.- Material complementario:

-Contrato de trabajo y finiquito vigente en el año 2004.

CAPITULO II: ANÁLISIS ACTUAL EN EL DERECHO COMPARADO SUDAMERICANO.

Los países, al igual que las personas, viven en una interacción permanente. Esto es de toda lógica, si consideramos que no somos individuos aislados, sino que vivimos en comunidad y aspiramos a establecer relaciones sanas, armónicas y duraderas.

En consideración a este punto y con el objetivo de hacer un aporte a nuestro derecho nacional, es que nos avocaremos al estudio de las legislaciones extranjeras y su comparación con la legislación nacional. Este análisis puede resultar de gran ayuda y, en términos generales, es utilizado para distintos fines:

Constituye un método de estudio del derecho nacional, destinado a contribuir, por medio de su comparación con los ordenamientos jurídicos extranjeros más cercanos y similares, a la determinación de sus características y a precisar lo que llamamos la “ratio legis”, mediante el análisis de las semejanzas y diferencias.

Las investigaciones comparativas pueden captar la esencia de alguna institución no regulada todavía en nuestra legislación. Éstas tienen como fin llenar las lagunas de la legislación nacional.

Las investigaciones comparativas facilitan las oportunas reformas e integraciones de la legislación nacional.

Al destacar los elementos comunes de los distintos ordenamientos jurídicos analizados y, en relación a ciertas materias, se facilita la formación de un derecho común a un grupo de países.

Bajo todos estos aspectos, el conocimiento del derecho extranjero y la utilización del sistema comparativo presentan una gran utilidad en el campo del derecho del trabajo.

Como es sabido, la legislación laboral, especialmente sudamericana, se ha desarrollado rápidamente, a iniciativa de pequeños núcleos de estudiosos y de políticos, seducidos por las innovaciones de otros países más adelantados en la materia. Por tanto, en muchos casos las leyes nacionales tienen como antecedente directo a una o más legislaciones extranjeras.

De ahí la conveniencia de conocer la evolución que las normas y los principios de tales leyes han tenido en la jurisprudencia y doctrina de los respectivos países; conocimiento que permite ampliar, como señalamos, los aportes de la doctrina y jurisprudencia nacionales.

En el caso del Trabajo de Casa Particular (T.C.P.) como institución del Derecho del Trabajo, podemos empezar nuestro estudio comparativo señalando que las trabajadoras de casa particular (en su definición básica de personas que sirven a un individuo o a una familia dentro de su casa) representan aproximadamente el 20% de las mujeres que pertenecen a la fuerza de trabajo remunerado de Sudamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela), según los censos y encuestas de los países respectivos.

Podemos darnos cuenta que representan una parte considerable de la fuerza laboral de la mujer sudamericana. Por esto, es importante calificar el problema de T.C.P y por esto, podemos decir que entre los aspectos y problemas más importantes de este grupo se encuentran los siguientes:

a.- El trabajo del hogar es apenas considerado “el trabajo de la mujer”, el que aparentemente no requiere ninguna habilidad ni entrenamiento particular, y para el cual la mujer nació.

b.- Generalmente son buscadas en los sectores más pobres de la sociedad, mujeres con educación mínima, quienes migran de los pueblos de sus respectivos países a las provincias y ciudades. Muchas veces son mujeres indígenas y por ello su cultura, lengua, vestimenta y raza son consideradas inferiores a las de la cultura “socialmente aceptada”.

c.- Trabajan solas o con una o más compañeras, no tienen un lugar central de trabajo, no tienen tiempo libre ni feriados que les permitan generar instancias de esparcimiento y compartir con otras personas y, por estar aisladas como grupo, son invisibles para sí mismas y para la sociedad.

d.- Por estas condiciones es muy difícil que se agrupen para luchar por sus derechos. Además, no están protegidas por la legislación ordinaria que rige para los trabajadores comunes, bajo el pretexto de que ellas no tienen un lugar común de trabajo, no producen un producto tangible y son pagadas, en parte, con comida y vivienda.

e.- Las líderes de las trabajadoras domésticas no han encontrado la ayuda suficiente ni la confianza en quienes deberían ser sus aliadas naturales: mujeres en organizaciones

profesionales, porque sus esfuerzos por ayudarlas, en muchos casos, se han convertido en proyectos para proporcionar a las mujeres de clase media y alta sirvientas más eficientes; y grupos feministas, ya que algunas no desean alterar la actual relación patrona – empleada, de la cual depende su propia libertad para llevar a cabo su trabajo y actividades.

f.- La iniciación en edad temprana al servicio doméstico, la lucha por sí mismas y por sus hijos, la incierta vejez que enfrentan después de años de servicio sin una pensión u otros medios de mantención. Viven en familias que no son las suyas, son testigos de una vida afectiva que la mayoría de las veces les es negada.

g.- Su salario o remuneración es baja. Hay muy poca o ninguna posibilidad de ascender dentro de esta ocupación, e incluso un cambio de casa (a una mejor) parece ser más una aspiración que una posibilidad real.

h.- Los gobiernos de los países sudamericanos no ofrecen mucha protección. Algunos cuentan con legislación sobre horas de trabajo, días de salida, vacaciones y seguridad social, pero son muy pocos e incluso, en algunos no existe un mecanismo que asegure su cumplimiento.

Luego de resumir los problemas y situaciones que viven actualmente las trabajadoras de casa particular, nos dedicaremos al estudio, en específico, del derecho comparado sudamericano en cuanto a la legislación sobre trabajo de casa particular, empleo doméstico, servicio doméstico o como cada país denomine a la institución, con el fin de analizar los elementos del Contrato de Trabajadora de Casa Particular, para así contribuir a la búsqueda de la solución a los problemas y situaciones planteadas y, su desarrollo y mejoramiento como figura jurídica.

Los tópicos a analizar en cada legislación serán los siguientes:

1. Concepto que se tiene de T.C.P;
2. Formalidades especiales del contrato de trabajo;
3. Jornada de trabajo y descansos;
4. Remuneraciones;
5. Obligaciones especiales del empleador;
6. Terminación del contrato;
7. Normas especiales sobre enfermedades.

Además, abordaremos el tema de la maternidad de estas trabajadoras en un párrafo especial.

1. ARGENTINA.

El régimen aplicable está determinado por el Decreto Ley N° 326, de 14 de Enero de 1956 y el Decreto N° 7.979, de 30 de Abril de 1956.

1.1. Concepto.

Personas que realicen tareas dentro de la vida doméstica que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, por un lapso no inferior a un mes y trabajen no menos de cuatro días por semana y cuatro horas por día para el mismo empleador (artículo 1º). Están excluidos los menores de 14 años, las personas emparentadas con el dueño de casa, los que sólo se dediquen a conducir vehículos o cuidar enfermos (artículo 2º).

1.2. Formalidades especiales del contrato.

No se presentan formalidades especiales para su celebración.

1.3. Jornada de trabajo y descansos.

No se establece expresamente; la que corresponde al personal que no se retira de la casa en que trabaja, se infiere de los descansos diarios que se fijan por ley: reposo nocturno (9 horas consecutivas como mínimo), 3 horas entre las tareas matutinas y vespertinas (artículo 4º, inciso a). Por semana tiene una hora para asistir a los servicios de su culto (artículo 4º, inciso g).

Esta legislación contempla lo que se llama “descanso hebdomadario”, que significa que la trabajadora tiene 24 horas corridas o dos medios días (a partir de las 15:00 horas) por semana, teniendo en cuenta las necesidades del empleado y del empleador (descanso semanal) (artículo 4º, inciso b).

Respecto a las vacaciones anuales, se le conceden a partir del año de servicios, y comprende un lapso continuado con goce de retribución; este período de tiempo será de 10, 15 o 20 días hábiles, según que la antigüedad sea menor, mayor de 5 o 10 años, respectivamente (se la calcula desde 5 años antes de la sanción del Decreto Ley, artículo 9º, párrafo 2ª). El período del año, sin límites de tiempo para concederlo, lo fija el empleador, que tiene que dar aviso con veinte días de antelación (artículo 4º, inciso c).

1.4. Remuneraciones.

El monto mínimo de lo que se paga en efectivo lo determina el Poder Ejecutivo, de acuerdo a la importancia económica de las distintas zonas, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo (artículo 13). Para la capital federal (Buenos Aires), se establecieron cinco categorías:

- institutrices, preceptores, gobernantes, amas de llave, mayordomos, damas de compañía y nurses.
- cocineros/as, mucamos/as, niñeras especializadas, valets y porteros de casas particulares.

- personal no especializado, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, jardineros y caseros.

- aprendices de 14 a 17 años de edad.

- personal con retiro (que se fija por hora de tarea cumplida).

La actualización periódica del salario se hace por vía de resolución del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (artículos 13 y 20 del Decreto N° 7.979).

Por sueldo anual complementario (aguinaldo), la trabajadora goza de derecho concedido en los artículos 121 a 123 de la Ley de Contrato de Trabajo. El estatuto (artículo 10) se remite, a este respecto, a los artículos 45 y 46 del Decreto Ley N° 33.302, de 1945, que fueron sustituidos por esas disposiciones.

Además, al personal sin retiro le corresponde percibir en especie: habitación amoblada e higiénica, alimentación sana y suficiente (artículo 4º, incisos f y g). La primera se goza aún cuando el contrato sea suspendido debido a licencia por enfermedad, en cuyo caso si ésta es infecciosa, la trabajadora puede ser internada en un servicio médico. En caso de descanso anual, ambas prestaciones deben ser convenidas por las partes; de no llegarse a un acuerdo, el empleador podrá sustituir una o ambas, por una prestación en dinero (artículo 4º, incisos c y d).

1.5. Obligaciones especiales del empleador.

La ley expresamente no establece alguna obligación especial para el empleador, pero debe actuar con la diligencia y buena fe que impone el cumplimiento de sus obligaciones.

1.6. Terminación del contrato.

Además del incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que emanan del contrato (guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes; respetar a las personas que concurren a la casa; cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan; cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa, de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa; y, desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas. artículo 5º), se consideran causales de despido las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida deshonestas, desaseo personal o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas (artículo 6º).

También, la trabajadora puede considerarse en situación de despido indirecto cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes o, en caso de incumplimiento.

Al cumplir 90 días de servicio, las partes, antes de resolver el contrato, tienen la obligación de dar la una a la otra, un aviso con una antelación de 5 o 10 días, según que la antigüedad en el trabajo sea menor o mayor de dos años. Durante ese lapso la

trabajadora tiene dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación, sin desmedro de sus tareas esenciales. Si lo concede el empleador, puede suplir esa licencia por el pago de las retribuciones que correspondían al referido lapso. En este caso, la trabajadora sin retiro tiene que desocupar la habitación en un plazo de 48 horas y entregarla en perfectas condiciones de higiene, así como los muebles y elementos que se le hayan facilitado (artículo 8°).

Cuando la antigüedad es mayor de un año continuado, la trabajadora recibirá medio mes de sueldo en dinero (no se computa la remuneración en especie), por cada año de servicio o fracción superior a tres meses (artículo 8°).

1.7. Normas especiales sobre enfermedades.

En el caso de la licencia por enfermedad (incluyendo la profesional y la inculpable), la trabajadora tiene un período de 30 días en el año a contar de la fecha de ingreso. El empleador tiene que velar porque la trabajadora que tiene a su cargo reciba la asistencia médica correspondiente (artículo 4°, inciso d). La relación está excluida de la aplicación de la Ley de accidentes y enfermedades profesionales (artículo 2°, Ley N° 9.688).

2. BOLIVIA.

En el caso boliviano, la legislación aplicable la encontramos en la Ley de la Trabajadora del Hogar, de 3 de Abril de 2003.

2.1. Concepto.

Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo (artículo 1, inciso 1°).

Están considerados en este sector los (las) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición y sean inherentes al servicio del hogar (artículo 1, inciso 2°).

2.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

Existe una formalidad en la contratación, ya que ésta puede ser verbal o por escrito, siendo esta última obligatoria si el plazo excede a un año, y a falta de éste, se presume indefinido (Art. 3).

2.3. Jornada de trabajo y descansos.

Según lo establecido por el artículo 11, la jornada será de diez horas de trabajo efectivo para las que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y, de ocho horas diarias para las que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo que se destina a la alimentación no se computará en la jornada.

Respecto al descanso, el artículo 12 señala que gozará de un día de descanso a la semana, además de tener derecho al descanso de los días feriados decretados por ley.

En cuanto a las vacaciones, el artículo 13 señala que gozarán de vacaciones en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo.

2.4. Remuneraciones.

En la legislación boliviana, remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. Lo define así el artículo 52 de la Ley General del Trabajo.

En el artículo 14 se dice que este tipo de trabajo será remunerado mensualmente, en moneda de curso legal, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. Si se trata de un trabajo de medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

Además, se le pagará un aguinaldo de Navidad (artículo 15), computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario de duodécimas, si el servicio no alcanza a un año.

2.5. Obligaciones especiales del empleador.

Son obligaciones del empleador (artículo 21):

- Brindar a las trabajadoras asalariadas del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- Proporcionar a las trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica, con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud de la trabajadora.
- Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de las partes.
- En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberán proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, pero si la trabajadora no estuviere asegurada a la Caja Nacional de Salud, el empleador cubrirá los gastos que demande la atención médica.
- Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral.
- Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto.
- Respetar la identidad cultural de las trabajadoras.

2.6. Terminación del contrato.

El artículo 17 establece que cuando la trabajadora fuere despedida

injustificadamente y por causal ajena a su voluntad, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de sueldo por año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo, el salario percibido en los tres últimos meses.

El inciso 2º del mismo artículo señala que para efectos del pago de desahucio e indemnización por renuncia, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que la trabajadora fue contratada verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.

Si la trabajadora tuviere 5 o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicios. Si se retira voluntariamente antes de cumplir los 5 años, no tiene derecho a indemnización ni a desahucio (artículo 18).

2.7. Normas especiales sobre enfermedades.

Sólo se hace mención, en el artículo 21 (ya visto a propósito de las obligaciones del empleador), que en caso de enfermedad de la trabajadora, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y la trasladará por su cuenta al hospital.

Innovadora es la redacción del artículo 23, ya que establece que la Brigada de Protección de la mujer y familia, policía, Ministerio Público y autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadoras sobre abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros.

3. BRASIL.

El estatuto aplicable para las trabajadoras de casa particular se encuentra en la Constitución Federal, en su artículo 7º, en la Ley N° 5.859, de 11 de Diciembre de 1972 y, en el Decreto N° 71.885, de 9 de Marzo de 1973.

3.1. Concepto.

Es aquella empleada que presta servicios de naturaleza continua y con un fin lucrativo, a una persona o una familia, en la residencia de éstas (artículo 1º, Ley N° 5.859).

3.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

Se debe celebrar ante 2 testigos quienes firmarán al final del contrato en señal de fe.

3.3. Jornada de trabajo y descansos.

La Constitución Federal no confiere a la trabajadora una jornada de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. Consecuentemente, no existen horas extraordinarias. El horario de trabajo es definido por acuerdo entre empleador y trabajadora. Como derecho tiene un día de descanso a la semana, de preferencia los domingo.

En cuanto a los feriados, la Ley N° 605, de 1949, que concede el derecho a los feriados civiles y religiosos, excluye expresamente a las trabajadoras del gozo de feriados en su artículo 5°.

En cuanto a las vacaciones anuales, una vez cumplido el año de servicio, la trabajadora tiene derecho a 20 días hábiles de vacaciones.

3.4. Remuneraciones.

En cuanto al salario, éste se paga en forma mensual, en dinero efectivo, a más tardar el 5° día hábil del mes siguiente trabajado. No se podrá pagar un salario inferior al mínimo, estipulado por ley.

Como caso especial se contempla la obligación del empleador de pagar 2 vales transporte (para desplazamiento casa- lugar de trabajo) a la trabajadora por día efectivamente trabajado (caso de trabajadora con retiro).

El empleador podrá descontar a la trabajadora dos meses de salario en caso de falta al trabajo sin justificación.

Existe además, el derecho del 13° salario, que consiste en el derecho que tiene la trabajadora una vez completados sus primeros 15 días de servicio, a percibir un 13° sueldo por mes de servicio en el año correspondiente (especie de aguinaldo).

3.5. Obligaciones especiales del empleador.

Como obligaciones establecidas están las siguientes:

- Tratar a la trabajadora con respeto y dignidad.
- Celebrar el contrato de trabajo a más tardar 48 horas desde la admisión de la trabajadora.
- Pagar los valores correspondientes a Previsión Social.
- Pagar el salario a más tardar dentro de 5° día hábil del mes siguiente al efectivamente trabajado.
- Pagar otros derechos adquiridos como el del 13° salario.

3.6. Terminación del contrato.

El contrato termina por iniciativa de la trabajadora o del empleador, con justa causa o sin ella.

Si es el empleador quien solicita el término del contrato hay que distinguir:

- Si la trabajadora será despedida sin justa causa y lleva menos de un año de servicio: El empleador debe darle un mes de aviso previo, debe pagar el saldo de salarios que correspondan, debe pagar el 13° salario, debe pagar feriados proporcionales.

- Si la trabajadora será despedida sin justa causa y lleva más de un año de servicio: El empleador debe darle un mes de aviso previo, debe pagar el saldo de salarios que correspondan, debe pagar el 13° salario, debe pagar feriados proporcionales y vencidos.

Si la trabajadora es despedida con justa causa de despido no tiene derecho a indemnización alguna.

3.7. Normas especiales sobre enfermedades.

Respecto a este punto no existe mención especial en la Ley.

4. COLOMBIA.

La legislación aplicable en el caso colombiano la encontramos en la Ley Federal del Trabajo, Artículos 331 al 343.

4.1. Concepto.

Una trabajadora del servicio doméstico es aquella persona natural que, a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, a una o varias personas naturales, para ejecutar tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar. Es una tarea que cumple de manera habitual, bajo subordinación y dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo.

4.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

La ley señala que puede ser contratada verbalmente y en este caso se considera celebrado a tiempo indefinido o, por medio de contrato escrito que puede ser a plazo fijo o indefinido. Por lo tanto no existen formalidades especiales para celebrar este contrato.

4.3. Jornada de trabajo y descansos.

La Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia C-372, de 21 de Julio de 1998, estimó que las trabajadoras de casa particular que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias y, que en el evento en que se requiera el servicio más allá de este límite procede el reconocimiento de horas extras de trabajo suplementario.

Como descansos obligatorios se fijan los domingos, festivos y vacaciones anuales remuneradas.

4.4. Remuneraciones.

En cuanto al salario, éste puede ser cancelado en dinero o, parte en dinero y parte en especies. La remuneración total no puede ser inferior al mínimo.

4.5. Obligaciones especiales del empleador.

En la ley no se especifican obligaciones especiales para el empleador.

4.6. Terminación del contrato.

Si el empleador, sin causa justificada termina el contrato, debe indemnizar a la trabajadora de la siguiente forma:

Si se trata de un contrato a plazo fijo, deberá pagar el salario correspondiente al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado.

Si es un contrato a plazo indefinido, la indemnización se pagará así:

45 días de sueldo, cuando la trabajadora tiene un tiempo de servicio no mayor de un año.

45 días de sueldo por el primer año y 20 días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, si la trabajadora tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10 años.

45 días de sueldo por el primer año y 40 días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, si la trabajadora tuviere 10 años o más de servicio continuo.

Si la trabajadora quiere dar por terminado el contrato de trabajo, debe comunicar al empleador dicha determinación, con una antelación no inferior a 30 días. En el evento en que omitiere tal requisito deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a 30 días de su último sueldo.

4.7. Normas especiales sobre enfermedades.

El empleador está obligado a afiliarse a la trabajadora a los sistemas generales de salud. El ingreso base de cotización para el Sistema General de Seguridad Social en Salud debe

ser por lo menos de un salario mínimo legal vigente. El aporte será del 12% de dicho ingreso, correspondiéndole el 8% al empleador y el 4% a la trabajadora.

5. ECUADOR.

En este país, el trabajo de casa particular se encuentra regulado específicamente por el Código del Trabajo de 1997.

5.1. Concepto.

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (artículo 268).

El artículo 258 agrega que no son domésticos, sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código, los que presten servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

5.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

El artículo 270 establece como formalidad el que la trabajadora puede contratarse por tiempo determinado, pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Esto quiere decir que se necesita formalidad para contratar por un plazo superior a un año.

5.3. Jornada de trabajo y descansos.

En cuanto a este punto, no existe norma especial. No obstante, se puede inferir que la trabajadora no está sujeta a horario por aplicación del artículo 268, al decir “servicios continuos del trabajador”, en el concepto de servicio doméstico.

En cuanto a los descansos, el artículo 275 señala que los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. Agrega que los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de 15 días, con remuneración íntegra.

5.4. Remuneraciones.

En cuanto a este punto, la remuneración que reciba la trabajadora no debe ser inferior al mínimo legal (artículo 81) y, será la que se pacte entre las partes.

5.5. Obligaciones especiales del empleador.

El artículo 274 señala que es obligación del empleador proporcionar a la trabajadora alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además, dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Incluso, si es menor impúber, el empleador estará obligado a darle instrucción primaria.

Otra obligación impuesta por la ley la contempla el artículo 273, ya que en el caso de fallecimiento del empleador se entenderá que subsiste el contrato con los herederos. Además, no podrán darle fin sino en los casos en que lo hubiere podido hacer el difunto.

5.6. Terminación del contrato.

En el artículo 271 se habla del fin de la relación laboral. Se señala que si no se hubiese determinado plazo para poner fin al servicio, éste podrá cesar a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

Establece que, el empleador que desahucie a la trabajadora deberá otorgarle licencia de dos horas semanales para que busque un nuevo empleo.

Y para el caso de despido intempestivo, se tomará en cuenta, para el cálculo de la indemnización, sólo la renumeración en dinero que perciba la trabajadora.

Se puede establecer entonces, que se puede poner término libremente al contrato, previo pago de indemnización y, se otorgan facilidades a la trabajadora para que busque un nuevo empleo. Esta afirmación tiene una excepción contemplada en el artículo 272, ya que la trabajadora no podrá “retirarse inopinadamente” si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Y en este caso, deberá permanecer en el servicio por el tiempo que sea necesario hasta que sea reemplazada, tiempo que no podrá exceder de 15 días, salvo que ella misma deje a otra persona en su lugar y que ésta sea aceptada por el empleador.

En el caso de que la trabajadora quedare imposibilitada para el trabajo, por el largo tiempo de servicio a su empleador, él no podrá despedirla y la conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia o, la jubilará de acuerdo a la ley. Los herederos del empleador deberán cumplir con lo anterior.

5.7. Normas especiales sobre enfermedades.

No se hace alusión en el Código del Trabajo a este punto en específico.

6. PARAGUAY.

Esta materia se encuentra regulada en el Código del Trabajo de Paraguay.

6.1. Concepto.

Según este cuerpo legal, son trabajadores domésticos las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Establece una nómina (no taxativa) de quienes son considerados como trabajadores domésticos:

Choferes del servicio familiar

Amas de llave

Mucamas

Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares

Niñeras

Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes

Jardineros en relación de dependencia y ayudantes

Cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos

Mandaderos

Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

6.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

No existen formalidades específicas.

6.3. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada de trabajo de una trabajadora puede durar, según la ley, hasta 12 horas por día (cuatro horas más que el resto de las trabajadoras).

El artículo 154 dice que, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados, pero deberán disponer de un descanso absoluto de 12 horas diarias. Para aquellas que no se retiran de la casa del empleador, deben disponer de por lo menos 10 horas destinadas al sueño y dos horas para las comidas.

Además, deben tener vacaciones anuales, iguales en cuanto a duración y remuneración en efectivo a los demás trabajadores.

6.4. Remuneraciones.

En cuanto al salario, el Código establece que la retribución en dinero para la trabajadora no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo, para tareas diversas no especificadas de

la zona del país donde preste servicios (artículo 151). El artículo 152 agrega que salvo prueba en contrario, se presume que la retribución a la trabajadora comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para quienes presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.

6.5. Obligaciones especiales del empleador.

El artículo 153 establece claramente estas obligaciones:

Tratar a la trabajadora con la debida consideración, absteniéndose de maltratarla de palabra o de hecho.

Suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador.

En caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable.

Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas.

En caso de muerte, darle decorosa sepultura.

6.6. Terminación del contrato.

Se establece que, durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo, con un aviso previo de 24 horas. Después de este período, el aviso previo debe darse con 7 días de anticipación y, luego de más de un año de trabajo continuo, el aviso debe darse 15 días antes (artículo 155).

El artículo 156 establece las causas de despido justificado, diciendo que son la desidia y abandono en el cumplimiento de los deberes, la falta de honradez o moralidad y, las causas aplicables a los demás trabajadores (artículo 81). En estos casos, sólo se le pagará a la trabajadora por los días servidos y, si el despido es injustificado, las trabajadoras deben gozar de las mismas indemnizaciones que todo trabajador, es decir, 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de 6 meses, según lo establecido en el artículo 91.

6.7. Normas especiales sobre enfermedades.

La única referencia expresa al caso de enfermedad de la trabajadora, tiene que ver con una de las obligaciones del empleador, la cual implica que si la enfermedad no es crónica, debe prestar la primera asistencia.

7. PERU.

Esta materia se encuentra regulada en la Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley N° 27.986.

7.1. Concepto.

Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares (artículo 2).

7.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

No se contemplan formalidades especiales.

7.3. Jornada de trabajo y descansos.

En las trabajadoras bajo la modalidad “cama adentro”, la suma de sus períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana, no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales (artículo 15). Esta disposición se hizo extensiva a las trabajadoras “cama afuera”, por disposición del artículo 14.

Respecto al descanso semanal, tienen derecho a 24 horas continuas de descanso (artículo 10). Estas trabajadoras gozan de descanso remunerado los días feriados, señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad laboral. Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado mediante el pago de una sobre tasa equivalente al 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día (artículo 11).

Tienen derecho a un descanso anual remunerado de 15 días, luego de un año continuo de servicios. El “récord trunco” será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente (artículo 12).

7.4. Remuneraciones.

El monto de la remuneración será el señalado por acuerdo libre entre las partes.

No se consideran dentro del monto de la remuneración la alimentación o alojamiento de la trabajadora (artículo 5).

La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales. La trabajadora extenderá constancia de los pagos que recibe, lo cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración (artículo 6).

Tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual

(artículo 13).

7.5. Obligaciones especiales del empleador.

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento a la trabajadora, adecuados al nivel socioeconómico del empleador (artículo 5).

Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad de “cama adentro”, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del hogar donde presta servicios y, la alimentación (artículo 16).

7.6. Terminación del contrato.

Las trabajadoras podrán renunciar al empleo dando un pre-aviso de 15 días. El empleador las podrá exonerar de este plazo. Asimismo, por la confianza que se genera en este tipo de trabajo, el empleador podrá separar del empleo a la trabajadora sin expresión de causa dándole un pre-aviso de 15 días o, pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días si prescindiera de este pre-aviso (artículo 7).

Otras formas de terminación del contrato son: muerte de una de las partes, mutuo acuerdo, jubilación del trabajador y por falta grave (artículo 8).

Existe la compensación por tiempo de servicios, que equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año y, será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral, dentro del plazo de 48 horas. También, podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio (artículo 9).

7.7. Normas especiales sobre enfermedades.

Las trabajadoras bajo relación de dependencia están comprendidas en las disposiciones relativas a la seguridad social, como aseguradas obligatorias, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud (artículo 18).

8. URUGUAY.

En la legislación uruguaya no existe una mención especial a las trabajadoras de casa particular o al servicio doméstico. Las normas que regulan esta actividad se encuentran dispersas en la legislación.

Respecto a la jornada, ésta no tiene limitación, salvo el descanso semanal de 1 día por semana o dos medios días.

En cuanto a la remuneración se señala que no puede ser inferior al S.M.N. (salario

mínimo nacional).

Para el despido y renuncia, no hay régimen de pre-aviso. Después de 1 año de antigüedad, se tiene derecho a la indemnización por despido común.

Si la trabajadora padece de alguna enfermedad, accede al régimen general de seguridad social si trabaja mínimo 13 jornadas mensuales o percibe 1,25 veces el S.M.N.

En este momento, en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado, se encuentra en estudio un proyecto de Ley sobre Regulación de los Derechos de las Trabajadoras Domésticas. En realidad, se reanuda una discusión, ya que antes el proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados.

Los cuatro grandes temas de esta ley son: la limitación de la jornada, salario, despido y posibilidad de inspección, todos derechos que le son negados normalmente a las trabajadoras. Un principio que se recoge en esta ley es que a las trabajadoras de casa particular les corresponden los mismos derechos que a todos los trabajadores.

Respecto a los salarios, en la actualidad, es por decreto del Poder Ejecutivo que se fija el salario por mes y por hora. El artículo 7 del proyecto de ley señala que, a los trabajadores del servicio doméstico les será aplicable la Ley N° 10.449, de 1943, no derogada, que fue la que creó los Consejos de Salarios con el objeto de fijar los salarios.

9. VENEZUELA.

La regulación de esta institución se encuentra contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo, de 1997.

9.1. Concepto.

Según el artículo 274, se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación, a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y otros oficios de esta misma índole.

9.2. Formalidades especiales del contrato de trabajo.

No se establece ninguna forma especial para la celebración del contrato, siendo la forma verbal a la que habitualmente se recurre. Sin embargo, la ley exige el empleo de la forma escrita en los contratos celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país, por lo que, en el supuesto de trabajadora de casa particular también se debe dar cumplimiento a este requisito.

9.3. Jornada de trabajo y descansos.

En virtud de lo establecido por el artículo 275, las trabajadoras que habiten en la casa donde prestan sus servicios, no estarán sujetas a horarios. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo de 10 horas continuas.

Las trabajadoras que no habiten en la casa donde prestan sus servicios, están sujetas a la jornada normal de trabajo (8 horas diarias máximo y 44 horas semanales máximo), regulada en los artículos 195 y 205.

En lo relacionado al descanso semanal, los domingos y feriados que la ley considera inhábiles para el trabajo, no comprenden a la trabajadora doméstica, pues se les concede un día de descanso cada semana.

Este descanso puede ser concedido el domingo o en cualquier otro día de la semana, según lo acuerden las partes.

En cuanto a las vacaciones, el artículo 227 señala que las trabajadoras que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a una vacación anual de 15 días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el empleador.

9.4. Remuneraciones.

La remuneración del trabajo doméstico comprende, generalmente, además de un pago en dinero, la alimentación y la vivienda.

No se contempla en esta ley ninguna disposición específica acerca del salario, teniendo aplicación la norma reglamentaria que dispone que en los casos que constituya un beneficio social para el trabajador, se puede estipular como parte del salario la dotación de vivienda, provisión de comidas y otros beneficios de esta naturaleza, cuando así se convenga.

La oportunidad para el pago del salario depende de lo que las partes hayan convenido al respecto, pero en ningún caso dicho plazo puede exceder de un mes.

Una particularidad la constituye la bonificación de fin de año establecida en el artículo 278, el cual señala que las trabajadoras tendrán derecho a una prima de Navidad en la primera quincena de Diciembre, conforme a las siguientes reglas:

- después de 3 meses de servicio, 5 días de salario;
- después de 6 meses de servicio, 10 días de salario;
- después de 9 meses de servicio, 15 días de salario.

9.5. Obligaciones especiales del empleador.

Como obligación específica y legal, encontramos la de trasladar a la trabajadora enferma a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar una atención médica. Además, debe actuar con la diligencia y buena fe que impone el cumplimiento de sus obligaciones.

9.6. Terminación del contrato.

El artículo 279 establece que, cualquiera de las partes puede poner término a la relación laboral, pero dando a la otra un aviso con 15 días de anticipación o abonándole el equivalente a 15 días de sueldo.

Sin embargo, el empleador puede terminar la relación sin previo aviso pagándole a la trabajadora solamente los días servidos, en los siguientes casos:

abandono

falta de probidad, honradez o moralidad

falta de respeto o maltrato a las personas de la casa

desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.

Complementa esto el artículo 281, ya que en el caso de terminación de la relación por razón de despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del plazo en caso de contratos por tiempo determinado o, por otra causa ajena a su voluntad, las trabajadoras tienen derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior, por cada año de servicio prestado.

Agrega que en caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de esta indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los 3 meses anteriores.

9.7. Normas especiales sobre enfermedades.

En el artículo 280 se señala que, toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El empleador, como ya vimos, tiene la obligación de trasladar a la trabajadora enferma a un hospital donde le puedan prestar atención médica.

10.- MATERNIDAD.

A este respecto podemos señalar que, el trabajo doméstico es una actividad desarrollada casi exclusivamente por mujeres y, ocupa un altísimo porcentaje del total de mano de obra femenina, por esto, es importante referirnos al tema de la maternidad en las trabajadoras de casa particular, para analizar su situación frente a un hecho que compete a toda mujer, “el ser madre”.

En Argentina, no se prevé la licencia por maternidad, si se contempla en Brasil, Paraguay y Uruguay de acuerdo a las normas generales establecidas para todas las trabajadoras.

En Brasil, la licencia por maternidad se hace efectiva 28 días antes y 92 días

después del parto, con una prórroga por enfermedad de 2 semanas antes y 2 semanas después. Además, existe el pago de una suma de dinero extraordinaria al dar a luz. Para la lactancia, tiene dos descansos de media hora hasta los 6 meses de edad del bebé. Tiene fuero desde la confirmación del embarazo y hasta 5 meses después del parto.

En Paraguay, la licencia se hace efectiva 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, con una prórroga de licencia por todo el tiempo indispensable. En cuanto a la lactancia, tiene dos descansos de media hora, remunerados, sin limitación en cuanto a la edad del niño. Tiene fuero desde la notificación de su embarazo al empleador y durante la licencia de maternidad.

En Uruguay, tiene licencia desde 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, además de una licencia suplementaria por enfermedad de un máximo de 6 meses. Para la lactancia, tiene dos descansos de media hora, durante un lapso que es fijado por el Instituto Nacional del Menor a través de sus servicios médicos. En la práctica, es frecuente que los 2 períodos se acumulen en uno, ya sea al comienzo o al fin de la jornada. En cuanto al fuero, se prohíbe el despido de la trabajadora embarazada o que ha dado a luz.

En Colombia, toda trabajadora tiene derecho en la época del parto a 12 semanas de licencia remunerada, además, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora 2 descansos de 30 minutos dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los 6 primeros meses de vida del hijo. La trabajadora goza de fuero por maternidad.

En Perú, no se hace ninguna referencia a la situación de la mujer embarazada trabajadora de casa particular, no se habla de licencia, ni descansos.

CAPITULO III: REALIDAD SOCIAL DE LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR EN CHILE.

La inmensa mayoría de las mujeres que a lo largo de su vida se han desempeñado como trabajadoras de casa particular alguna vez han visto frustradas sus expectativas y esperanzas.

Muchas son las desigualdades y abusos que han debido soportar, tales como: dejar que las despidan ante cualquier conflicto, que no se respeten las licencias médicas, que no les hagan contratos ni les paguen las imposiciones, que trabajen más horas que las señaladas por la ley, además de tener que vivir situaciones humillantes que las destrozan como personas.

Éstas, son solo algunas de las situaciones que llegan al conocimiento de la opinión pública, puesto que muchas otras quedarán guardadas en el dolor de la trabajadora que las ha sufrido.

En el año 2000, el representante del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud) en Chile, Thierry Lemaesquier, señaló que la función de trabajadora de casa particular “es una de las actividades que genera mayor discriminación”. Agregó que “las trabajadoras de casa particular son las que hacen posible que el resto de la población pueda estar en sus propios trabajos y están en una situación en la que la

sociedad a la cual pertenecen las considera como ciudadanas de segunda categoría”. Finalmente, dijo que “la discriminación que sufre este sector pasa porque la legislación laboral que las rige es distinta a la del resto de los trabajadores, a lo que hay que sumar que la mayoría de quienes realizan esta actividad proviene de sectores rurales, tiene un origen indígena o es inmigrante, fenómeno que se ha presentado en los últimos años”(Comentarios publicados en el diario La Tercera, con fecha 27 de Septiembre de 2000).

Por todo esto, es de suma importancia que un sector tan vulnerable de nuestra sociedad se agrupe, para apoyarse, fundamentalmente, en la obtención de respeto y reconocimiento.

Es así, como surgen agrupaciones de trabajadoras de casa particular que buscan hacerse valer en la vida nacional, con el fin de ser escuchadas en sus derechos, buscando apoyo y protección entre sus propios miembros.

En este capítulo nos abocaremos al estudio de las dos principales agrupaciones de trabajadoras de casa particular en nuestro país, estas son, ANECAP-Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular y SINTRACAP-Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular. Además, nos detendremos en las principales actividades que se están llevando a cabo en beneficio del desarrollo integral y perfeccionamiento laboral de las trabajadoras de casa particular.

1.-Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular. ANECAP.

ANECAP es una asociación de carácter privado, sin fines de lucro, con personalidad jurídica y de inspiración cristiana. Está constituida por trabajadoras de casa particular, con el objetivo de servir a su gremio.

Esta institución nació en la ciudad de Santiago, en el año 1948, producto de la intervención de monseñor Bernardino Piñera.

ANECAP se encuentra presente en gran parte del país, teniendo sedes a modo de ejemplo en: Iquique, Antofagasta, La Serena, Viña del Mar, Santiago, Talca, Concepción, Temuco, Puerto Montt, entre otros lugares.

En la actualidad y, según datos entregados por su Presidenta Nacional, doña Elba Bravo, ANECAP cuenta con más de 300 socias (sede Santiago), las que se agrupan de la siguiente forma:

- Socia Activa: Aquellas que pagan cuotas y participan en las actividades de ANECAP.
- Socia Cooperadora: Trabajadoras de casa particular que pagan cuotas pero que no participan en las actividades que realiza ANECAP.
- Socia Honoraria: Agrupa a las trabajadoras fundadoras de la asociación, las que

colaboran esporádicamente.

Haciendo mención a los principios de la organización, podemos mencionar como los más importantes:

Dignificar la profesión;

Entregar herramientas y crear en la trabajadora de casa particular una conciencia cristiana;

Darle dignidad como mujer a la trabajadora, enseñarle que ella es una persona y no un objeto y, que como tal cumple un rol importante en el progreso del país;

Darle a conocer a la trabajadora de casa particular sus derechos y deberes sociales.

Para cumplir con estos objetivos o principios, ANECAP divide su trabajo en tres líneas de acción:

a.- Pastoral: En esta área se pretende la formación religiosa de la trabajadora de casa particular. Se ofrece orientación en la recepción de sacramentos religiosos, jornadas pastorales, temas de reflexión, comunidades cristianas de trabajo. Se cuenta con la asesoría de la Iglesia Católica en la atención pastoral y espiritual de la mujer trabajadora.

b.- Servicio: Consiste en buscar soluciones a importantes problemas sociales que afectan al gremio de trabajadoras de casa particular. Entre estas dificultades, podemos mencionar: cesantía, enfermedad, falta de espacios de recreación, madres solteras y como afrontar este proceso, etc.

En esta área de acción, destacados servicios presta ANECAP, tales como: el Hogar de la Empleada, donde la mujer que migra del campo a la ciudad encuentra techo y acogida o, para el caso de que se encuentre temporalmente sin empleo. También, encontramos una Oficina de Colocaciones, que es el nexo entre la trabajadora de casa particular y el empleador, buscando satisfacer tanto la oferta como la demanda de trabajo.

En concreto, a la mujer trabajadora se le otorga asesoría legal, ayuda en la obtención de trabajo, apoyo psicológico, de asistentes sociales y, un lugar grato y tranquilo donde poder relacionarse con sus pares.

c.- Educación: Por medio de esta línea de acción se persiguen ampliar los conocimientos de la trabajadora de casa particular y lograr su progreso cultural, que le servirá no sólo desde un punto de vista económico sino también en su autoestima y desarrollo personal.

Este objetivo se satisface a través del Instituto Luisa Cardijn, dependiente de la Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular. En este instituto se imparten cursos para nivelar los estudios de enseñanza básica y media, así como también cursos de capacitación en diversas áreas, tales como: repostería, modas, computación, peluquería, charlas formativas, talleres de folklore, artesanía, etc.

Si bien, es posible apreciar una notoria influencia cristiana, tanto en

el origen como en los principios y líneas de acción, ANECAP está al servicio de todas las trabajadoras de casa particular, independientemente de su coincidencia o no con esta

influencia.

En cuanto a la estructura de ANECAP, ésta se compone de:

a.-Asamblea Nacional: Integrada por todos los miembros de las directivas, de las distintas sedes que se encuentran a lo largo de nuestro país. Además, integra esta asamblea el Asesor Nacional.

Dentro de los objetivos de esta división, encontramos:

Revisar, analizar y fiscalizar lo realizado en el período anual anterior.

Acordar y estructurar un plan a ejecutar en el período anual siguiente.

Realizar la elección de los miembros del Directorio Nacional (siete miembros).

b.-Directorio Nacional: Compuesto por siete contralores. La duración en el cargo es de un año, con posibilidad de una sola reelección.

c.-Equipo Ejecutivo: Este equipo se encarga de ejecutar los planes diseñados por la Asamblea Nacional.

Debido al rol que desempeña y con el fin de cumplir cabalmente con su cometido, el Equipo Ejecutivo debe estar en permanente comunicación con todas las sedes de ANECAP a nivel nacional.

Este equipo trabaja a tiempo completo, recibiendo una remuneración por parte de la Asociación de Trabajadoras de Casa Particular.

Desde un punto de vista local, la directiva de cada sede se compone de Presidenta, Secretaria y Tesorera.

A continuación y, con el objeto de interiorizarnos acerca de la situación actual de la Asociación de Trabajadoras de Casa Particular, pasamos a transcribir la entrevista realizada a la señora Elba Bravo, Presidenta Nacional de ANECAP.

ENTREVISTA:

ELBA BRAVO.

PRESIDENTA NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR. ANECAP.

1) ¿Cuál es el cargo o función que desempeña en esta institución y cuánto tiempo lleva en este cargo?.

R. Mi nombre es Elba Bravo Rojas, soy Presidenta Nacional de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, ANECAP, desde hace 2 años.

2) ¿Cómo llegó a desempeñarse como trabajadora de casa particular?.

R. Yo soy de Llico, Vichuquén, pero me crié alrededor de Curicó y, la verdad es que me vine a los 15 años, porque éramos 8 personas en mi familia en una situación muy difícil y, yo quería tener más cosas y no sabía qué hacer, soñaba con una casa propia y vestirme bien. Entonces conocí a una persona que lavaba ropa en una casa y, me contó que la hija de la patrona necesitaba una niñera para Santiago. Le pidieron permiso a mis padres, los que al final cedieron.

El 1º de Marzo de 1948 partí. Llegué a la calle Carrera, a ayudar en la cocina porque la niñera había decidido quedarse en la casa; yo no sabía siquiera pelar papas. Aprendí y luego nos cambiamos de casa, a Providencia, una casa más grande.

La verdad es que me acostumbré al sufrimiento. Dentro de mí, pensaba que yo tenía que hacer algo más grande. Se comía bien en la casa pero eso no reemplazaba a mi familia. Estuve 6 años en esa casa, porque tenía que tener recomendaciones para poder cambiarme.

Luego, empecé a ir a la Parroquia en donde junto a un grupo nos organizamos y, me nombraron Presidenta; yo ya me sentía lo más grande. Allí teníamos cursos y yo ayudaba a las trabajadoras a responder las cartas que les enviaban.

3) ¿Cómo conoció ANECAP?, ¿Cuándo nació?, Influencia de la Iglesia Católica en esta asociación.

R. En el año 1949, el padre Bernardino Piñera nos habló en la Parroquia del “Hogar de Empleadas”, nos pidió que nos hiciéramos socias, nos preguntó cuáles eran nuestras necesidades. El padre se dio cuenta de que estábamos solas, que cuando nos enfermábamos no teníamos protección, que cuando nos despedían de nuestros trabajos si no teníamos casa terminábamos en la calle, no podíamos compartir con una pareja, etc. Hizo sentir mucho la necesidad de tener un hogar para nosotras.

La propiedad de calle Tocornal la proporcionó el padre Alberto Hurtado, quien se la arrendó al padre Piñera. Primero se llamó “Hogar de Empleadas”, hoy se llama ANECAP. Para mí esta institución lo ha sido todo, conocimiento y formación cristiana.

4) ¿Cuál ha sido la evolución de las trabajadoras de casa particular?.

R. Yo creo que la situación ha cambiado mucho, la mentalidad de las trabajadoras. Además, ahora existen máquinas que casi reemplazan a las trabajadoras, e incluso la trabajadora pasa a ser casi una máquina más dentro de la casa. Los problemas de autoestima crecen cada día más.

5) Desde su punto de vista, ¿Cómo es la relación actual entre la trabajadora de casa particular y el empleador?.

R. La gran batalla que existe es el tema del contrato de trabajo, ya que pasa el tiempo, a la trabajadora no la contratan y las relaciones terminan mal.

Los patrones antes eran mucho más humanos, hoy no, no les importa nada, la trabajadora llora sus penas más sola que antes. No hay horario, es decir, existe un horario por ley pero no se respeta y, con ello la reacción de la trabajadora es tirar todo por la borda.

6) ¿Cuál es la relación actual entre las trabajadoras de casa particular y ANECAP?.

R. Hoy existen más de 300 miembros en la sede de Santiago, a nivel nacional cuesta hacer un cálculo estimativo.

La entretención de afuera hace que las trabajadoras no se acerquen tanto a la organización.

ANECAP brinda a las trabajadoras orientación en 3 líneas de trabajo: Pastoral

(apoyo espiritual), Educación (nivelación de estudios, cursos, talleres) y servicio (colocación, una especie de “agencia” de empleos, visitar enfermos junto a las religiosas italianas del Hogar Bethania).

7) Expectativas a futuro como organización.

R. En la actualidad estamos muy confundidas con la ocupación sin autorización por parte de la Iglesia, de la sede de calle Tocornal. La Iglesia busca crear una Fundación llamada Santa Zita que nos agruparía. No sabemos cuáles son sus intenciones, estamos en una incertidumbre total. Tenemos proyectada una Asamblea Nacional con el fin de discutir el tema.

2.-Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular. SINTRACAP.

El Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular es una organización de carácter sindical, con personalidad jurídica. Es un sindicato interempresa puesto que agrupa a trabajadoras de casa particular que laboran para varios empleadores distintos.

Esta organización sindical data del año 1926, recibiendo distintos nombres a lo largo del tiempo:

Año 1926: Sindicato Profesional de Empleados de Casa Particular, de ambos sexos;

Año 1947: Sindicato Profesional N° 2 de Empleadas Domésticas de Santiago;

Año 1968: Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular;

Año 1979: Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular del Área Metropolitana.

En Chile, las circunstancias políticas y sociales que envuelven la vida

nacional y la efervescencia de la clase obrera conducen a que, el 1° de Enero del año 1926 se constituya el Sindicato Profesional de Empleados de Casa Particular, de ambos sexos.

Luego, el 11 de Julio de 1947, se forma el segundo sindicato de trabajadoras de casa particular, el que tiene, a diferencia del anterior, una orientación claramente religiosa. En este Sindicato Profesional N° 2 de Empleadas Domésticas de Santiago participaron solo mujeres, a las que se les otorgó orientación, instrucción y apoyo, siempre desde un punto de vista católico.

Durante este período se lograron importantes avances. Se formó la Juventud Obrera Católica (JOC) de Empleadas, con la asesoría de don Bernardino Piñera. Además, se inauguró el Hogar de la Empleada, cuyos principales objetivos eran educación, dar acogida a la trabajadora de casa particular y entregarle formación religiosa.

En estos años se produce la separación entre el Sindicato y la Federación, lo que condujo al debilitamiento del Sindicato Profesional N° 2 de Empleadas Domésticas de

Santiago, el que sobrevivió gracias al esfuerzo de pocas mujeres.

A partir del año 1967, se inicia una nueva etapa de fortalecimiento para el Sindicato, el cual comienza a interactuar con otros gremios de inspiración cristiana, como la Asociación Sindical Chilena (ASICH), la Federación Gremial Chilena (FEGRECH) y, en el año 1970 se afilia a la Central Única de Trabajadores (CUT).

Nuevamente, en el año 1968, este sindicato cambia de nombre y pasa a llamarse Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular, hasta que, en Julio del año 1979, recibe el nombre que ha perdurado hasta estos días, esto es, Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular.

En términos generales y como todo sindicato, SINTRACAP tiene como fin representar a sus afiliadas, velar por el fiel cumplimiento de sus derechos, darles ayuda y, responder a sus inquietudes y problemas.

Ahora bien, haciendo un análisis más detallado y recurriendo a publicaciones del gremio, podemos señalar como objetivos del Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular, los siguientes:

Representar y defender los derechos adquiridos por las socias.

Acoger las inquietudes de las trabajadoras y responder a sus necesidades y dificultades.

Otorgar asesoría legal a las socias, velar porque se cumplan sus derechos laborales y denunciar los abusos de que sean objeto.

Dar un espacio de acogida a las trabajadoras, incentivar su recreación y sana convivencia.

Promover y contribuir en el desarrollo de las socias, tanto desde un punto de vista profesional (cursos técnicos, nivelación de estudios escolares, etc.) como psicológico y de autoestima (charlas de formación, tardes recreativas, convivencias, ayuda de psicólogos, etc.).

Finalmente, refiriéndonos a la estructura de SINTRACAP, podemos

decir que este sindicato se organiza a nivel local y, de la siguiente manera:

a.- Directiva: Formada por una Presidenta, Tesorera y Secretaria, elegidas por la Asamblea. Una de estas tres dirigentes es liberada, lo que significa que recibe remuneración del sindicato; en la actualidad, este beneficio lo recibe la Presidenta.

Además, la directiva está compuesta de otras tres socias, que conforman la Directiva suplente (pro-presidenta, pro-secretaria y pro-tesorera), quienes tienen derecho a asistir a las reuniones del sindicato, pero sólo con derecho a voz.

b.- Asamblea: Compuesta por todas las socias del sindicato, quienes se reúnen una vez al mes con el objetivo de aprobar o rechazar las propuestas formuladas por la Directiva.

c.- Comisión Revisora de Cuentas: Integrada por tres miembros de la Asamblea, quienes tienen como función, fiscalizar las finanzas y contabilidad del sindicato.

A continuación y, con el objeto de dar una visión actual de la realidad del Sindicato

Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular, pasamos a transcribir la entrevista realizada a las señoras Elena Urrutia, Presidenta de SINTRACAP y, Mónica Nahuelpán, Tesorera de SINTRACAP .

ENTREVISTA:

ELENA URRUTIA, PRESIDENTA SINTRACAP.

MÓNICA NAHUEL PÁN, TESORERA SINTRACAP.

1) ¿Cuál es el cargo específico que desempeñan en esta institución y cuánto tiempo llevan en él?.

R. Elena Urrutia, Presidenta y Mónica Nahuelpán, Tesorera. Elegidas en Mayo del 2004, por lo tanto llevamos 8 meses en el cargo.

2) ¿Qué es SINTRACAP?.

R. Es el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular. Es una organización sindical que se rige por las normas estipuladas en el Código del Trabajo y en su estatuto. Somos una organización que en las ramas del Derecho del Trabajo, nos ubicamos en la subdivisión del derecho colectivo, con derecho a organizarnos sindicalmente, participar de negociación colectiva y con derecho a huelga.

3) ¿Cuándo fue fundado y por qué se creó SINTRACAP?.

R. Fue fundado en la ciudad de Santiago, el 11 de Julio de 1947, con personalidad jurídica. Eran tiempos de esclavitud de los trabajadores. La clase obrera chilena se empieza a organizar en pro de la justicia social, las aspiraciones comunes de libertad y dignidad.

4) ¿Cuáles son las funciones de este Sindicato, quienes lo forman y, cuántos miembros activos participan en él?.

R. Es una organización sindical interempresa que ayuda a trabajadoras de casa particular de dos o más empleadores distintos.

La cantidad de directores la determinan las socias afiliadas (sólo mujeres trabajadoras de casa particular). En la actualidad hay 25 socias.

El rol de cada dirigente sindical es representar, actuar, prestar ayuda cuando se reclame de los incumplimientos legales o contractuales que afecte a alguna de sus socias.

5) ¿Tienen apoyo del Gobierno o de alguna empresa privada para subsistir?.

R. Nuestro sindicato no tiene apoyo económico del Gobierno y tampoco de empresas. La subsistencia se genera del pago de las cuotas por parte de sus socias, talleres y casino.

6) ¿Cuál es su contribución al progreso de las trabajadoras de casa particular?, ¿existe alguna escuela, curso, apoyo psicológico?.

R. La trabajadora de casa particular progresa cuando se considera que el trabajo que ejecuta tiene valor y es digno. Cuando conoce sus derechos, cumple sus deberes y los defiende cuando son vulnerados.

Se programan actividades según las necesidades e intereses de las trabajadoras de casa particular, como son, por ejemplo: talleres de moda, peluquería y de cuidado de enfermos.

El sindicato elaboró el proyecto de educación para las trabajadoras de casa particular que se presentó en PRODEMU y que es desarrollado en la Universidad Cardenal Raúl Silva Henríquez. Allí asisten las trabajadoras de casa particular, en diferentes días a la semana, a prepararse a saber y manejar la ley que nos regula como trabajadoras, a saber sobre salud, manipulación de alimentos, etc.

No contamos con apoyo psicológico.

7) ¿Cuál es el avance efectivo que se ha logrado con este Sindicato?

R. Los avances logrados por el sindicato vienen de sus inicios, cuando las trabajadoras analizaban su realidad laboral y social injusta sin una ley. Hoy las trabajadoras de casa particular están en las normas del Código del Trabajo, es un logro.

Logramos tener los siguientes derechos:

-Ingreso Mínimo mensual equivalente al 75% del Ingreso Mínimo Nacional.

-Descanso semanal (1 día completo puertas adentro, artículo 150).

-Vacaciones (15 días hábiles, más vacaciones progresivas y proporcionales).

-Licencia médica.

-Indemnización a todo evento (4,11%).

-Regulación de la jornada para la trabajadora puertas afuera (12 horas) y su descanso semanal como la generalidad de los trabajadores (artículo 149).

8) Expectativas a futuro, ¿cuáles son sus proyectos?

R. Mantener y respetar los derechos hasta aquí logrados, ya que la inserción de tanta trabajadora extranjera en la actualidad, se ha prestado para el abuso, por la ilegalidad en que algunas se encuentran.

Hacer difusión e informar a las trabajadoras que tienen derechos y deberes y, que no acepten insertarse en el trabajo en la condición de precariedad, como se denomina ahora no tener contrato y previsión. Además, poder captar más trabajadoras como socias del sindicato.

3.- Proyectos y Actividades.

Como otro tema importante, consideramos que la instrucción y el desarrollo profesional de las trabajadoras de casa particular es de suma importancia e incide en diversos aspectos de su vida, tales como: mejores sueldos, una mejor relación empleador-trabajadora, mayor autoestima, dignificación de su oficio, etc.

En esta sección nos referiremos a las diferentes actividades y servicios que, en la

actualidad, se están realizando y ofreciendo en nuestro país, en pos del desarrollo y dignificación de la trabajadora de casa particular:

3.1.- Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular.

En el mes de Agosto del año 2000, se realizó el Primer Congreso Nacional de Trabajadoras de Casa Particular. En esta oportunidad, las diversas agrupaciones concluyeron en la existencia de un conjunto de problemas, tales como: derecho al descanso, regulación de la jornada laboral, valoración y dignificación de su trabajo, fortalecimiento de la organización gremial, acceso a la capacitación y, formularon diversas soluciones a sus necesidades más inmediatas.

En relación al perfeccionamiento de su actividad, las mujeres trabajadoras plantearon la idea de implementar una Escuela para Trabajadoras de Casa Particular. Esta idea fue acogida por la Fundación PRODEMU y, en Abril del año 2001 esta institución asume la coordinación del programa como una responsabilidad institucional. En la realización de esta propuesta se sumaron diversos organismos públicos y privados como Fosis, Sernam, La Dirección del Trabajo, Sence y la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez (UCSH).

Como institución coordinadora y, como ya lo hemos mencionado, encontramos a la Fundación PRODEMU. Esta institución se crea por iniciativa del Presidente Patricio Aylwin Azócar, el 28 de Noviembre de 1990.

PRODEMU –Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer- es una fundación de derecho privado sin fines de lucro, presidida por la señora del Presidente de la República. Sus estatutos constan en escritura pública con fecha 11 de Mayo de 1992, los cuales fueron aprobados y, se concedió la personalidad jurídica a la fundación en virtud del Decreto N° 721 del Ministerio de Justicia.

El 22 de Agosto de 1994, por escritura pública, se reformularon los estatutos de esta institución, con el objetivo de complementar sus fines, orientando su trabajo a mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza. Esta reforma fue aprobada, el 28 de Noviembre del mismo año, por el Decreto N° 1597 del Ministerio de Justicia.

La Fundación PRODEMU tiene como misión “Contribuir, apoyar y estimular el desarrollo integral de mujeres en situación de pobreza, mediante una propuesta socio-educativa que considera la construcción e implementación conjunta de procesos y acciones, con perspectiva de género, para el mejoramiento de su calidad de vida y el pleno ejercicio de la ciudadanía” (Comentarios publicados en sitio web www.prodemu.cl).

En la actualidad, la Fundación PRODEMU es presidida por la señora Luisa Durán de la Fuente, señora del Presidente de la República (año 2004, Presidente de la República: don Ricardo Lagos Escobar). Esta institución tiene presencia en todas las regiones y provincias del país.

Finalmente, como objetivos de la institución, podemos mencionar:

Impulsar la participación de la mujer de escasos recursos en las diferentes áreas de

la sociedad, contribuyendo a su desarrollo personal, familiar, cultural y cívico.

Ayudar e incentivar la creación de agrupaciones de mujeres y respaldar a los grupos ya existentes.

Comprometer el aporte de personas, organizaciones o entidades nacionales e internacionales, públicas o privadas, invirtiendo esta ayuda en los fines señalados.

Ahora bien, refiriéndonos en concreto a la Escuela para Trabajadoras de Casa Particular, podemos decir que éste es uno de los proyectos más innovadores de los últimos años, a través del cual se busca entregar mayores herramientas a la trabajadora de casa particular y dignificar su labor. Las clases se iniciaron el 11 de Julio del año 2001 y se imparten en la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, institución que le otorga seriedad y reconocimiento a los estudios.

La Escuela para Trabajadoras de Casa Particular es un programa cuyo objetivo fundamental es profesionalizar la labor que desempeñan las mujeres que se dedican a este rubro, se trata de un diplomado de nivel técnico que se desarrolla con monitores de varias instituciones públicas. A través de éste se busca mejorar las habilidades laborales, personales y sociales de estas mujeres.

Por medio de este curso se aporta a la dignificación social y laboral de la trabajadora, se fortalece su autoestima y se promueve su participación en la sociedad.

Uno de los requisitos fundamentales para ingresar a la Escuela es tener el 8 año básico rendido y, en caso de no cumplirse con esta exigencia, la Escuela para Trabajadoras de Casa Particular les otorga a las mujeres que quieran ingresar a ella las facilidades para cumplirlo.

En cuanto a la malla curricular, ésta se divide en dos etapas:

a.- Ciclo Básico:

Contiene cursos como: Desarrollo personal; Derechos civiles; Derechos laborales; Participación y Ciudadanía; Comunicación y Lenguaje; Primeros Auxilios.

b.- Ciclo Avanzado:

Contiene cursos especializados, que son: Cuidado de Niños; Cuidado de Enfermos y Ancianos; Cocina y Repostería Chilena (las alumnas deben elegir una de estas especializaciones).

Además, el curso contempla la realización de una Escuela de Arte, en la que se incluyen talleres de Literatura, Teatro y Pintura.

El curso se lleva a cabo en la Región Metropolitana, con una duración de un año completo (Marzo a Diciembre).

A continuación y, con el objeto de interiorizarnos acerca de la realización y progreso de esta Escuela para Trabajadoras de Casa Particular, pasamos a transcribir la entrevista realizada a la señora Eliana Santibáñez, Directora PRODEMU Región Metropolitana.

ENTREVISTA:

ELIANA SANTIBÁÑEZ

DIRECTORA PRODEMU REGION METROPOLITANA

1) ¿Cuál es el cargo específico que usted desempeña en esta institución y cuánto tiempo lleva en él?.

R. Mi cargo es Directora Ejecutiva Regional Metropolitana de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer PRODEMU. En el mes de septiembre de 1998, asumí este cargo.

2) Respecto al proyecto que se realiza actualmente en la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, sobre Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular, ¿cuál fue su participación en este proyecto?, ¿cuáles fueron los motivos que los llevaron a iniciar este proyecto?.

R. En agosto del año 2000, se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional de Trabajadoras de Casa Particular, en el cual participaron diferentes organizaciones nacionales del sector. En dicho Congreso, concluyeron que debían profesionalizar el oficio que desempeñaban y por ello, recurrieron a diferentes organismos del Estado, llegando finalmente a Prodemu, en enero del 2001.

Prodemu las instó a enviar una propuesta para ser analizada. Con ella, la Fundación Prodemu convocó a diferentes organismos del Estado, como Fosis, Sernam, INP, Dirección del Trabajo y Sence, para que en conjunto con las dirigentas, se analizara la propuesta y se vieran posibilidades de llevarla a la práctica.

La propuesta de las dirigentas estuvo centrada en solicitar una instancia formal de capacitación exclusiva para ellas –pedían un edificio especial-, especificando los contenidos que debía tener esta capacitación. Se les respondió que instalar un lugar específico para ello, era imposible, dado que las prioridades del Gobierno en educación, ya estaban definidas y, se les propuso armar una Escuela para Trabajadoras de Casa Particular, en diferentes sectores de la capital, (pensábamos solicitar ayuda a los municipios), con los contenidos que ellas solicitaban y, de los cuales se harían cargo cada una de las entidades gubernamentales presentes.

Prodemu, por su parte, evaluó que la solicitud de profesionalizar el oficio, implicaba dignificarlo y por ende, una muestra de elevación de status podía ser que la Escuela para TCP se realizara en alguna Universidad. Se convocó, entonces, a la Universidad Silva Henríquez, debido a su planteamiento como “abierta a la comunidad”.

En la operatoria, Prodemu quedó como Coordinador responsable de la formación de la Escuela.

El día 6 de junio de 2001, se inició la Primera Escuela para TCP y contó con la participación de Fosis, Dirección del Trabajo, Sernam, Sence, la Subsecretaría de Previsión Social, Prodemu, la Universidad Silva Henríquez, ANECAP, SINTRACAP y la Coordinadora de TCP.

Mi participación consistió en Coordinar y luego, hacerme responsable de la ejecución misma de la Escuela, hasta la fecha.

3) Durante el proceso de iniciación del proyecto, ¿cuáles fueron las mayores dificultades a las que debieron enfrentarse para llevarlo a cabo?.

R. No hubo mayores dificultades.

4) ¿El proyecto tuvo buena recepción por parte de las Trabajadoras de Casa Particular?.

R. Muy buena. Nos planteamos iniciar el proyecto con dos cursos de 45 alumnas y debimos ampliarlo a tres cursos de 45 alumnas. De hecho, a nivel país hubo demanda de otras trabajadoras de casa particular y el año 2002, pasó a ser un programa nacional de Prodemu, hasta el año 2003 inclusive en que dejó de serlo producto de que Prodemu optó por capacitar en este ámbito a mujeres del Sistema Chile Solidario y pasó a ser otro programa. En la Región Metropolitana de Santiago, continuó esta Escuela hasta este año.

5) Hablando en concreto sobre la Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular, cuándo se inició (fecha)?, ¿con cuántas alumnas? Y, ¿cómo se ha desarrollado la Escuela?.

R. Se inició el día 6 de junio de 2001, con 150 alumnas, de las cuales, finalizaron el proceso de capacitación, 137.

El requisito para ingresar era tener 8° básico rendido y comprometerse a venir a clases a la Universidad.

Respecto a la malla curricular, la Escuela se planteó en dos ciclos:

Formación General: que incluye, Desarrollo personal, Autoestima; Comunicación y Lenguaje; Derechos Civiles y Laborales; Previsión social y prevención de riesgos; Primeros Auxilios; Participación Ciudadana; Computación.

Formación Específica: que incluye a elección de la alumnas: Cuidado y Atención de Adultos Mayores; Cuidado y Atención de Niños y; Cocina y Repostería Chilena.

Tuvo un proceso formativo de 180 horas y las alumnas debían asistir a clases una vez a la semana durante 4 horas cronológicas, además de un sábado al mes durante 4 horas.

Además de ello, se les ofrecieron talleres artísticos electivos en Expresión Corporal, Literatura y, Plástica. Ellas elegían.

La Escuela, desde sus inicios tuvo una instancia de "Consejo Escuela", integrado por dos representantes de las alumnas, por curso; una representante de cada gremio de TCP; una representante de la Universidad; de Prodemu y, de los organismos del Estado. El objetivo del Consejo Escuela fue tener una instancia de evaluación permanente de la Escuela. Con ello, también se consiguió que las alumnas ejercitaran su ciudadanía.

Por otra parte, a partir de este Consejo y por los resultados de las encuestas aplicadas a las alumnas, se sumaron distintos cursos electivos, los que fueron cambiando cada año y además, se incrementaron las horas de algunos cursos de la malla regular de estudios.

Los cursos electivos:

2001: Talleres de Literatura; Plástica; Expresión Corporal.

2002: Dibujo; Expresión de los sentimientos.

2003: Computación; Muñecas; Literatura y creatividad.

2004: Inglés básico; Computación y; Conducción de vehículos (contratado al Automóvil Club).

Adicionalmente, el año 2001, al inicio se contó con recursos de Fosis, se organizó un proyecto que buscó fortalecer y potenciar a los gremios de TCP, los que se encontraban disgregados. Éste se realizó entre junio de 2001 y mayo de 2002. Además, con el aporte de Fosis, se realizaron capacitaciones en nivelación de estudios, en la Universidad Silva Henríquez, a todas las alumnas que quisieran y pudieran integrarse y, a futuras alumnas que no contaban con el requisito de 8° básico rendido, para ingresar a la Escuela para TCP.

6) Durante la realización del proyecto, ¿cuáles han sido las mayores dificultades?.

R. Los recursos económicos y humanos. El año 2003 ya no se contó con la participación de SERNAM, quien estaba a cargo de dictar el curso Derechos Civiles, por falta de personal para ello. Por ende, hubo que contratar a una profesional que dictara este curso. El año 2004, se descolgó SENCE, que era la instancia que aportaba los cursos de especialidad, debido a que cambió su política de focalización de recursos. Hubo que cancelar aparte los cursos de especialidad.

Para el año 2005, sólo se cuenta con recursos de Prodemu, organismo que financió la totalidad de la Escuela el año 2004, pero que para el próximo año serían insuficientes. Nos encontramos buscando otros recursos.

Actualmente, se cuenta con el aporte de los profesionales de la Dirección del Trabajo; del INP y de la Universidad, además de los recursos de Prodemu.

7) ¿Se continuará con la Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular? (motivos).

R. Tenemos el ánimo de continuar, debido al impacto que ha producido en las alumnas trabajadoras, en términos de su crecimiento personal y como trabajadoras. Ellas tienen conciencia de que son parte de la cadena productiva del país, por ende, saben de su responsabilidad laboral; por otra parte, conocen de sus derechos y son capaces de exigirlos y, finalmente, han crecido como mujeres y saben cuánto valen y sus familias las valoran.

8) Balance del proyecto (se cumplieron objetivos?, saldo negativo?).

R. En término de los objetivos, creo que se cumplieron. Me parece que es una muy buena instancia para las trabajadoras de este sector, que es bastante amplio en nuestro país.

Llegamos a un grupo pequeño de ellas, pues sólo hemos llegado a 447 trabajadoras de un total aproximado de 300.000 que existen en el país.

Saldo negativo: la falta de recursos económicos.

9) En cuanto a PRODEMU específicamente, existe algún proyecto en mente que contemple a las Trabajadoras de Casa Particular? cuál?.

R. Por el momento, continuar con la Escuela, si es que conseguimos recursos adicionales.

10) Dato importante: Convenio celebrado con Asociación de Damas Diplomáticas Peruanas.

R. En noviembre de 2003, se firmó un Convenio entre la Asociación de Damas Peruanas y Prodemu, que tuvo la finalidad de incentivar la inscripción de alumnas extranjeras a la Escuela para TCP. A partir de este convenio, ingresaron alrededor de 15 alumnas peruanas, además de otras 15 chilenas.

Este convenio permitió que las alumnas tuvieran la oportunidad de intercambiar experiencias y culturas y, bajar los prejuicios, viéndose como mujeres trabajadoras. La evaluación dice que las chilenas destacan el lenguaje y la preparación de las peruanas y las peruanas valoran la acogida de las chilenas.

3.2.- Otras actividades y servicios que se ofrecen a la trabajadora de casa particular. En la actualidad, encontramos:

a- Instituto Luisa Cardijn:

Este instituto depende de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular- ANECAP. Fue fundado y posteriormente reconocido por el Ministerio de Educación como “Colegio Cooperador de la Función Educativa del Estado”, por los Decretos N° 1937 y 2974, del año 1983.

El Instituto Luisa Cardijn abarca diversas áreas educativas, entre las que encontramos:

Nivelación de estudios de Enseñanza Básica y Media.

Cursos técnicos. A lo largo del tiempo muchos cursos se han impartido, entre ellos: Asistente de Enfermos, Cosmetología, Peluquería Unisex, Cocina Nacional e Internacional, Pintura en género, Macramé, Modas, Repostería, Computación, etc.

Además, el instituto ofrece otros servicios a las trabajadoras de casa

particular, orientados a su desarrollo integral. Es así como, se les entrega atención psicológica y sacerdotal, asesoría legal, convenio con un centro médico, actividades recreativas, culturales y de formación religiosa.

b- Fundación de Educación Técnica Profesional “Fontanar”:

Esta entidad tiene orientación religiosa, pertenece al opus dei, pero está abierta a toda trabajadora de casa particular, independientemente de sus creencias. El objetivo de esta fundación es dar a las mujeres trabajadoras una formación integral que les permita profesionalizar sus servicios, junto con entregarles una guía espiritual.

Realiza cursos de nivelación de estudios, capacita y ofrece talleres técnicos de Primeros Auxilios, Corte y confección, Computación, Inglés, Relaciones humanas, Cocina y Repostería.

c- Municipalidad de Vitacura:

A través de su programa “Vitacursos” ofrece talleres especiales para trabajadoras de casa particular, como Cocina, Cultura, Cerámica, Peluquería, Primeros Auxilios, Cuidado de Enfermos, Asistente de Párvulos y Computación. Para impartir algunos cursos se cuenta con la participación de Inacap. Estos cursos se inician en el mes de Marzo.

d- Chef Verónica Blackburn:

Desde el año 1999, esta Chef imparte cursos de Cocina para trabajadoras de casa particular. Son cursos de corta duración (aproximadamente cuatro clases de tres horas cada una), pero que pretenden contribuir en el desarrollo profesional de la mujer.

e- Parroquia del Sagrado Corazón de Jesús: Esta parroquia ubicada

en la comuna de Estación Central, en Santiago, ofrece cursos de recuperación de estudios y de manualidades para las trabajadoras del hogar.

f- Parroquia Inmaculada Concepción y Parroquia Nuestra Señora de las Mercedes de Los Castaños:

Los cursos son impartidos por el Decanato de Vitacura en estas parroquias. Hay talleres de Repostería, Peluquería y Modas que dictan profesores de Cáritas.

g- Bolsa de trabajo www.nana.cl :

Se creó en el año 2002. Este portal chileno ofrece una galería de curriculum de trabajadoras de casa particular para que los usuarios de este sitio puedan contratar a alguna/s de ellas. Esta bolsa de trabajo electrónica es una forma expedita, segura y práctica para que el empleador pueda seleccionar y contratar a las postulantes que le interesan.

Hoy en día, tal ha sido el éxito de este proyecto que, según dichos de Rodrigo Aravena , Gerente Comercial de nana.cl, “en nuestra base de datos tenemos menos gente para cubrir todas las necesidades de los que necesitan trabajadoras para emplearse”(Comentarios publicados en sitio web www.prodemu.cl).

Finalmente y, con el objeto de conocer un poco más la realidad de las trabajadoras de casa particular en Chile, pasamos a transcribir la entrevista realizada a la señora Aída Moreno, trabajadora que durante muchos años ha luchado por el progreso de los derechos y dignificación de la trabajadora de casa particular.

ENTREVISTA:

AÍDA MORENO.

PRESIDENTA MUTUAL DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR “CAMINANDO JUNTAS”.

1) ¿Cuál es el cargo o función que desempeña en relación a las trabajadoras de casa

particular y cuánto tiempo lleva en este cargo?.

R. Mi nombre es Aída Moreno Valenzuela, tengo 65 años. Actualmente, soy Presidenta de la Mutual de Trabajadoras de Casa Particular “Caminando Juntas”. Tengo este cargo desde el año 1994. Soy miembro del Consejo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Trabajadoras de Casa Particular MUJERCOOP, soy consejera titular. Además, soy colaboradora permanente de la Confederación Latinoamericana de las Trabajadoras del Hogar.

2) ¿Qué otros cargos ha desempeñado en el tiempo y en qué actividades ha participado?.

R. En estos largos años he tenido muchos cargos. Fui Presidenta de ANECAP, de la Cooperativa de Ahorro, de SINTRACAP. Estuve involucrada en la formación de la Confederación Latinoamericana en el año 1988, participé en el 1º Congreso en Colombia. Posteriormente fui a Beijing (Seminario Internacional sobre la Mujer) y tuve la oportunidad de conocer a trabajadoras de casa particular de otros continentes. Tuve la posibilidad de ir a Estados Unidos a dar a conocer la problemática de la trabajadora de casa particular en América Latina, como Secretaria General de la Confederación.

3) ¿Cuál ha sido su motivación para trabajar a favor de las trabajadoras de casa particular?.

R. Yo fui trabajadora de casa particular. A los 14 años, en el año 1954, me vine de Graneros, para trabajar. Llegué a una casa donde me trataron con mucho cariño, fui muy afortunada. Allí me enseñaron a trabajar. Era una familia formada por una colombiana y un suizo. Como estaba muy bien, nunca tuve motivación para otras cosas, pero se produjo en mi persona una crisis de fe, ya que a la señora le gustaba mucho lo esotérico, le encantaba asistir con sus amigas a sesiones de espiritismo, ella creía en la reencarnación. Me pasó un libro sobre el tema, y se me produjo esta crisis, no quise ir más a la Parroquia. Un día le pedí al Señor que si existía me mostrara el camino. Al poco tiempo alguien me regaló, en la calle, un volante sobre unos cursos que daban en la Parroquia. A través de estos cursos llegué a ANECAP, entonces llamado “Hogar de la Empleada”, ahí descubrí el movimiento de las trabajadoras. Desde esa fecha nunca más me he separado de estos proyectos.

4) ¿Cuáles han sido los grandes logros que ha visto en todo este tiempo en relación a las trabajadoras de casa particular?.

R. Como primera cosa, antes se daba mucho eso de estar mucho tiempo trabajando en una misma casa, hoy eso es muy poco frecuente. La trabajadora ya no está tan involucrada con la familia para la cual trabaja. Ya no se motiva tanto con las organizaciones. Antes, éstas estaban formadas por cientos de trabajadoras de casa particular, hoy son muy pocas. Tienen otros intereses. Ahora las trabajadoras de casa particular están mucho más preparadas, antes uno tenía 3º básico a lo más.

Un aspecto notorio es que las trabajadoras de casa particular ya no toman este trabajo como una opción, sino que es un trabajo momentáneo y, por lo tanto, no se identifican con el trabajo. No valoran su trabajo y así, menos su empleadora lo valora. Cuando la trabajadora toma su trabajo como una opción, lo hace conciente, hace bien su

trabajo, participa más en la organización, porque siente que este trabajo es tan digno y valioso como cualquier otro. Si lográramos que un gran número de trabajadoras lo asumiera, las cosas serían diferentes.

Desde un punto de vista legal logramos el fuero maternal, el salario mínimo (aunque no estamos de acuerdo porque nuestro salario es inferior al de un aprendiz), el horario de trabajo (especialmente para la trabajadoras de casa particular puertas afuera que vive en La Pintana y va a trabajar a La Dehesa). Hemos logrado cosas, pero hay otras por las cuales hay que seguir.

5) ¿Cuál es la situación actual de las trabajadoras de casa particular?.

R. Hay mucha tarea pendiente. Que las organizaciones trabajen en coordinación, el salario mínimo y la jornada, que existan Jardines Infantiles para dejar allí sus hijos mientras trabajan y, ayuda para la trabajadora mayor, que es pensionada con muy poco dinero.

6) ¿A cuáles congresos ha asistido?, ¿cuál es la situación de Chile en relación a los otros países sudamericanos?.

R. Yo he estado en Congresos y la situación de Chile la he comparado con otros países y, estamos mejor. Es muy distinta la situación, realmente hay países que están muy mal, como por ejemplo Uruguay, Paraguay, Bolivia, Perú y Ecuador, que tienen una legislación muy mala. Chile tiene muchas organizaciones para proteger a las trabajadoras de casa particular.

4.- NANAS PERUANAS EN CHILE.

En los últimos años han sido miles los peruanos que han llegado hasta nuestras tierras. Entre los años ochenta y noventa, miles de hombres y mujeres debieron huir de la persecución política y/o de la inestable situación económica y social de Perú.

Un fenómeno reciente, en nuestro país, ha sido la incorporación de mujeres extranjeras al rubro de trabajadoras de casa particular. Muchas de ellas son trabajadoras que han obtenido su residencia, pero otras se encuentran indocumentadas y, en la generalidad de los casos desconocen nuestra legislación.

Estas mujeres han llegado a Chile buscando mejorar sus vidas, obligadas por la falta de recursos económicos, crisis social en su país de origen, pocas posibilidades de empleo y la desesperanza propia de este escenario. Producto de ello, se separan de sus familias, desarraigándose y exponiéndose a los peligros que acarrea la constante inestabilidad.

De acuerdo a datos entregados por el Departamento de Extranjería del Ministerio del Interior, hasta el año 2001 habían ingresado a nuestro país cerca de 80 mil mujeres peruanas, de las cuales un alto porcentaje se desempeñaban en las tareas domésticas. Este organismo señala que entre los años 1997 y 2000 se habían otorgado 20.704 permisos a mujeres de nacionalidad peruana para que se dedicaran a prestar sus

servicios como trabajadoras de casa particular. Ellas se instalaron principalmente en Santiago, La Serena, Viña del Mar, Concepción y Temuco.

Con el tiempo, se nos ha hecho común encontrarnos con mujeres peruanas en el centro de Santiago, alrededor de la Plaza de Armas, en las puertas de la Catedral de la ciudad y en las calles céntricas de la capital.

Los años noventa han sido testigo de una masiva migración de peruanas que han llegado dispuestas a trabajar como trabajadoras de casa particular, sin importarles las condiciones del trabajo. Es sabido que un alto número de ellas no tienen sus documentos de residencia al día, por lo tanto, aceptan condiciones irregulares para trabajar, como son: no se les hace contrato de trabajo, sueldo bajo el ingreso mínimo legal, horarios excesivos de trabajo, abusos y malos tratos, etc. Ellas aceptan esta situación pues deben ayudar a sobrevivir económicamente a sus familiares que permanecen en el Perú.

Como muestra de esta realidad, en el mes de Enero del año 2002 el Presidente de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores), denunció la salvaje explotación laboral que viven los peruanos, a lo que se agregan las malas condiciones de vida que llevan. Señaló, además, que los empleadores aprovechándose de la calidad de indocumentados les pagan verdaderas miserias.

Pero en nuestro país y, pese a que muchas trabajadoras chilenas ven reducidas sus posibilidades laborales por la presencia de las mujeres peruana, han habido intentos por acogerlas y, es así como, con ocasión del Día Nacional de la Trabajadora de Casa Particular, esto es, el 21 de Noviembre de 2004 y, con la participación del Intendente de la Región Metropolitana, Marcelo Trivelli, se suscribió un convenio entre la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer- PRODEMU, representada por la señora Eliana Santibáñez, Directora PRODEMU Región Metropolitana y, la Asociación de Damas Peruanas en Chile, representada por Amparo Chavarri. El objetivo de este convenio fue dar la posibilidad para que 15 trabajadoras de casa particular peruanas puedan recibir instrucción y profesionalizar sus servicios, mediante becas para desarrollar los estudios impartidos por la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez en la Escuela para Trabajadoras de Casa Particular. Todo esto en el marco de la no discriminación a los ciudadanos del país vecino.

Por lo tanto, podemos afirmar que la presencia de las mujeres peruanas en el rubro de trabajadoras de casa particular, en nuestro país, es toda un realidad.

CONCLUSIONES.

Después del profundo y actualizado estudio realizado a este sector y, del análisis de la situación legal de las trabajadoras de casa particular en Chile y en Sudamérica, estamos en condiciones de concluir lo siguiente:

- Existe una falta de reconocimiento de amplios sectores de la población al aporte que se hace con la realización del trabajo doméstico en general, y en consecuencia, pasa a ser invisible la contribución del mismo a la vida en general. Una primera necesidad es entonces, que los responsables de las políticas públicas arbitren los medios para subsanar este problema, con el objetivo de que las estadísticas y el sentimiento nacional reflejen apropiadamente la dimensión y el valor del trabajo realizado por las trabajadoras de casa particular.
- Existe un vacío en cuanto a la realización de estudios, que permitan observar las condiciones de vida de las mujeres que realizan este trabajo. Por lo tanto y, para resolver esta falencia, es necesario impulsar y apoyar investigaciones referentes a esta fuerza laboral
- Es importante hacer notar que la situación legal de las trabajadoras de casa particular ha tenido grandes logros en las últimas décadas, aunque sigue siendo necesario que estas mujeres trabajadoras se beneficien de otros derechos, ya vigentes para el sector trabajador ordinario. En especial, se deben revisar temas relativos a seguridad social, jornada de trabajo, incorporación de beneficios tales como jardines infantiles para las madres trabajadoras, entre otros, extendiendo beneficios existentes pero

que no han alcanzado a este sector.

- Hay una real desprotección de la trabajadora de casa particular dentro del hogar, ya que la legislación vigente no logra el objetivo de resguardar los intereses de este débil sector de la sociedad. Esta es una de las fuerzas laborales más vulnerables a la violación de sus derechos humanos. Los principales problemas, que generan esta desprotección, son: la poca instrucción de estas mujeres trabajadoras, el desconocimiento de sus derechos y, la desprotección que genera la pobreza, ya que no tienen recursos para llevar adelante denuncias y enfrentar juicios. Las autoridades administrativas del trabajo deberían preocuparse de establecer políticas específicas encaminadas a vigilar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.
- Hemos podido apreciar que la situación legal en Chile, en comparación con los países sudamericanos estudiados, ha tenido una evolución significativa y, no podemos desconocer, que si bien, existen tareas pendientes, la trabajadora de casa particular ha obtenido reconocimiento a nivel nacional, todo esto impulsado fundamentalmente por las organizaciones sindicales que han existido a lo largo del tiempo.
- Una medida óptima para apoyar y acoger a las trabajadoras de casa particular sería crear alguna oficina o programa estatal que atienda específicamente la situación, problemas y necesidades de estas trabajadoras. Este proyecto podría ser desarrollado conjuntamente por el Servicio Nacional de la Mujer y el Ministerio del Trabajo, considerando el gran número de trabajadoras de casa particular dentro de la población femenina en particular.
- Como consecuencia de la poca difusión de la evolución y realidad actual de esta labor, consideramos que es necesario impulsar debates, compartir ideas y posiciones en torno al tema de las trabajadoras de casa particular. En la actualidad, el problema de la atención a las necesidades de un hogar es fundamental para el logro del desarrollo de las mujeres profesionales. El problema a enfrentar en este punto es que, el mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras de casa particular contribuye a un mejor desempeño de la mujer profesional en su trabajo, por cuanto la trabajadora de casa particular es quien se hace cargo del hogar y los hijos, brindando la tranquilidad suficiente para que la mujer profesional se desempeñe en forma eficiente en su respectivo lugar de trabajo.
- A modo de sugerencia y, con el fin de valorizar el trabajo doméstico en su justa dimensión de necesario para la marcha de la sociedad, es importante que se profesionalice. Solo así dejará de ser considerado un trabajo inferior, cuyas realizadoras tienen menos beneficios que los demás trabajadores. En Chile, se logró un gran avance con la creación de la Escuela Nacional para Trabajadoras de Casa Particular, pero este esfuerzo, consideramos, sigue siendo insuficiente.
- - En nuestro país, la presencia de la trabajadora de casa particular peruana es un fenómeno reciente, pero que por su incidencia en nuestra realidad nacional debe ser estudiado y otorgarle mayor regulación.

BIBLIOGRAFÍA.

1.- OBRAS:

ARGUMENTOS PARA EL CAMBIO Nº 25. “Un trabajo como otros: las trabajadoras de casa particular”, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1998.

BRONSTEIN, ARTURO. “Pasado y presente de la legislación laboral”, San José, Costa Rica, 1998.

CHANEY, ELSA Y GARCIA CASTRO, MARY (Editoras), GUAYARA, CONSUELO (Versión castellana). “Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadilha, sirvienta y mas nada: trabajadoras domesticas en América Latina y el Caribe”, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1993.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Guía para empleadoras y trabajadoras de casa particular”, Gobierno de Chile.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Guía sobre normas de protección a la maternidad”, Gobierno de Chile.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Fuero maternal para trabajadora de casa particular”, Gobierno de Chile.

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “Trabajadora de casa particular”, Gobierno de Chile.
- HUMERES MAGNAN, HECTOR Y HUMERES NOGUER, HECTOR. “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Editorial Jurídica de Chile, 1994, décimo cuarta edición.
- MARQUEZ GARMENDIA, MARTHA. “Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo”, Oficina Internacional del Trabajo, equipo técnico multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). “Protección a la maternidad”, Gobierno de Chile.
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). “Los avances de la mujer en democracia: 1990-2003”, Gobierno de Chile.
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). “Trabajadora de casa particular: conoce y defiende tus derechos”, 1995, Gobierno de Chile.
- SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINTRACAP). “Cuadernillo de antecedentes históricos de Sintracap”, Sindicato interempresa de trabajadoras de casa particular, 1989.
- SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINTRACAP). “Primer congreso nacional de trabajadoras de casa particular, documento final”, 2000.
- TODARO, ROSALBA Y GALVEZ, THELMA. “Trabajo doméstico remunerado: concepto, hechos, datos”, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1987.
- TODARO, ROSALBA, GALVEZ, THELMA Y OXMAN, VERÓNICA. “Yo trabajo así... en casa particular”, Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1985.

2.- TESIS:

- AROSTICA FERNÁNDEZ, PAMELA. “Sindicato de empleadas de casa particular: 1930-1960”, Tesis Licenciado en Historia, Universidad de Chile, 1997.
- BRAVO, ISABEL. “Servicio doméstico 1900-1925: análisis y comparación de un trabajo femenino”, Tesis Licenciado en Historia, Universidad Católica de Chile, 1995.
- CABRERA, EDUARDO Y CAMPOS, JUAN. “Trabajadores de casa particular: realidad y perspectivas de capacitación ocupacional”, Tesis Asistente Social, Universidad Católica de Chile, 1975.
- CONCHA Z., JUANA, “La empleada doméstica y sus problemas”, Tesis Asistente Social, Escuela Elvira Matte de Cruchaga, 1940.
- GUIRALDES, CECILIA, IBIETA, MARIA DEL PILAR Y DAVILA, PATRICIA. “La empleada de casa particular: realidades y perspectivas”, Tesis Asistente Social, Universidad Católica de Chile. 1971.

- JIMÉNEZ MIRA, ALEXIS Y PARODI MACIAS, JUAN. “La mujer y el contrato de trabajador de casa particular: una visión actual”, Tesis Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 2004.
- LARRAIN IBÁÑEZ, MARIA ROSA. “La empleada de casa particular”, Tesis Licenciado en Ciencias Sociales, Universidad Católica de Chile, 1975.
- MUJICA MONTES, SERGIO. “La trabajadora de casa particular”, Tesis Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Chile, 1992.
- RIOS LAGOS, ANA MARIA. “Los trabajadores de casa particular”, Tesis Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, 1985.
- PIZARRO VERGARA, JENNY. “Termino de contrato de los trabajadores de casa particular”, Tesis Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Valparaíso, 2001.

3.- ARTICULOS:

Artículos publicados en los diarios El Mercurio de Santiago, La Tercera y La Nación:

El 20% de las trabajadoras domésticas recibe maltrato (2000)

Crean escuela para profesionalizar el trabajo doméstico de las nanas (2001)

Los derechos de las nanas (2002)

Fuerte baja de sueldos de empleadas domésticas por crisis económica (2001)

300.000 chilenas trabajan como empleadas domésticas (2000)

Buscan frenar abusos contra nanas (1999)

Difícil relación dentro del hogar (1999), despido de la nana (2004)

¿Ya le hizo contrato a su nana? (2002).

- BEDREGAL, XIMENA. “Las trabajadoras domésticas”, Artículo suplemento Triple Jornada, Diario La Jornada, México, 2003

4.- PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS (INTERNET):

ROMAN, MARIA LILIAN Y SOTO, CLYDE. “Trabajo doméstico de las mujeres”, Centro de documentación y estudios área mujer, informe sobre los derechos humanos en Paraguay, en www.derechos.org/nizkor/paraguay/ddhh1996/trabajo.html , 1996.

“No somos todos iguales ante la ley”, Cotidiano nº26, en www.chasque.apc.org/cotidian/1998/ANTELA26.htm , 1998.

“Empleadas domésticas víctimas de maltrato”, en www.chasque.net .

“Mujer ideal – empleada doméstica: el conflicto de un binomio indisoluble”, en www.minana.cl/modulos.php?name=minana-news&&file=article&sid=7 .

“Trabajadoras de casa particular: temas laborales”, en www.aconcaquaweb.com/temaslaborales/particular.htm .

“Soluciones legales para nuestra casa”, en www.nuestracasa.cl/nuestracasa_leyes_total.htm .

“Trabajadora de casa particular”, en www.estudio-juridico.cl/nana.htm

- “Trabajadora de casa particular”, en www.vitanet.cl/guia_consumidor/hm000102.htm .

- “Derecho al trabajo y al salario”, en www.georgetown.edu/pdba/comp/derechos/trabajo.html .

- “Trabajadoras de casa particular: los derechos de las nanas”, en www.pediatraldia.cl/nanas.htm .

- “Trabajadores de casa particular”, en www.inp.cl/inicio/casa.php .

- “Escuela nacional para trabajadoras de casa particular”, en www.prodemu.cl/webprodemu/programas/trabajadoras.htm .

- “Derecho del trabajo y la seguridad social”, en www.derechoargentino.com.ar/laboral.htm .

- “Día internacional de las trabajadoras del servicio doméstico”, en www.nodo50.org/mujeresred/trabajo-domestico.htm .

- “Trabajo doméstico, legalmente subvalorado”, en www.mujereschile.cl

- “Los abusos diarios que deben enfrentar las empleadas de casas particulares”, en www.mujereschile.cl

- “Crean escuela para profesionalizar a las nanas”, en www.mujereschile.cl

5.- LEYES:

LEY Nº 20.744 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, ARGENTINA

DECRETO LEY Nº 326/956, ARGENTINA

DECRETO Nº 7.979, ARGENTINA

LEY GENERAL DEL TRABAJO, BOLIVIA

CONSTITUCIÓN FUNDAMENTAL DE 1988, BRASIL

LEY Nº 5.859 DE 1972, BRASIL

DECRETO Nº 71.885 DE 1973, BRASIL

CODIGO DEL TRABAJO, CHILE

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, COLOMBIA

CODIGO DEL TRABAJO, ECUADOR

CODIGO DEL TRABAJO, PARAGUAY

LEY Nº 27.986 LEY DE TRABAJADORES DEL HOGAR, PERU
LEY ORGANICA DEL TRABAJO, VENEZUELA