

Contrato de trabajadores de casa particular

Trabajo realizado por: **Cash - Chile**

Índice 1. Concepto de trabajadora de casa particular 2. Capacidad para contratar 3. ¿Qué sucede en caso de fallecimiento del empleador? 4. Remuneración de las trabajadoras de casa particular 5. Formatos tipo de contrato de trabajo aplicables a las trabajadoras de casa particular

1. Concepto de trabajadora de casa particular

De acuerdo al Código del Trabajo, 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 los trabajadores de casa particular, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el párrafo 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 aplicará también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.

Plazos para escriturar el contrato de trabajo: El contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes. No obstante, debe constar por escrito en el plazo de 15 días contados desde la incorporación de la trabajadora de casa particular, o de 5 si se tratara de contratos de trabajo por obra o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días. Si la trabajadora se negare a firmar el contrato, el empleador debe enviar una copia del mismo a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta institución requiera la firma de la trabajadora, dentro del plazo de 15 días de la incorporación de la trabajadora a sus labores. Si aún así la trabajadora se negare a firmar, podrá ser despedida sin derecho a compensación alguna, con excepción del pago de los días trabajados. Si el empleador no hiciera uso del derecho a que la firma de la trabajadora en el contrato de trabajo le sea requerida por la Inspección, o a despedirla si fuera ello procedente, dentro de los plazos legales, a falta de contrato escrito se presumirá legalmente que son las condiciones o estipulaciones del contrato, las que señale la trabajadora.

2. Capacidad para contratar

Se aplican en el caso de las trabajadoras de casa particular, las mismas normas generales de capacidad que rigen para el común de los trabajadores. Son plenamente capaces, las mayores de 18 años. Las menores de 18 años y mayores de 15, deben contar con la autorización expresa del padre o madre, y a falta de ellos del abuelo paterno o materno, y a falta de estos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo el menor, o falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Las mujeres casadas, menores de edad y mayores de 15 años, no requieren autorización alguna para poder trabajar.

Las menores de 15 años y mayores de 14, deben contar con:

1. La autorización expresa del padre o madre, y a falta de ellos del abuelo paterno o materno, y a falta de estos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo el menor, o falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo;
2. Haber cumplido con la obligación escolar (enseñanza básica completa);
3. Realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, y que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas formativos o de educación.

No se pueden contratar menores de 14 años de edad. Cuando quien autorice sea el Inspector del trabajo, los antecedentes se deberán poner a disposición del Juez de Menores, quien deberá revisar la conveniencia de la autorización otorgada, y podrá revocarla. Es importante tener en cuenta que los menores de 18 no pueden trabajar más de 8 (ocho) horas diarias.

Período "a prueba" La normativa laboral considera que las dos primeras semanas de trabajo de las trabajadoras de casa particular se estimarán como "período de prueba". Este es el único tipo de contrato de trabajo donde existe este tratamiento. Durante ese lapso podrá resolverse el contrato de trabajo por la sola voluntad de cualquiera de las partes (desahucio), bajo las siguientes condiciones: Que se ejerza este derecho dentro de las dos primeras semanas; Que se otorgue un aviso con 3 días de anticipación a la fecha del despido (aún cuando legalmente no se establece

expresamente, es posible omitir este plazo de aviso, pagándolo); y Que se remunere a la trabajadora el tiempo efectivamente servido, y el del aviso previo de 3 días, si no se le otorga.

3. ¿Qué sucede en caso de fallecimiento del empleador?

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. La jornada de trabajo y descanso mínimo dentro y entre las jornadas, de las trabajadoras de casa particular. Se debe distinguir la situación de las trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, y las que vivan en su propio hogar. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrá, 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.

Descanso semanal de las trabajadoras de casa particular. En este caso también se debe distinguir la situación de las trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, y las que vivan en su propio hogar. Los trabajadores que vivan en la casa del empleador tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, capítulo IV, Título I, de este Libro. Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.

Descanso anual (vacaciones) de las trabajadoras de casa particular. Las trabajadoras de casa particular con más de un año de servicio, tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles (el día sábado debe ser considerado inhábil), con remuneración íntegra, que se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio. Cuando la trabajadora de casa particular tenga 10 años de servicio, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados (feriado progresivo). Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta 10 años servidos para otros empleadores. Es importante dejar constancia del otorgamiento del feriado anual, mediante la firma de un documento (constancia del otorgamiento del feriado), el que debe ser firmado por la trabajadora de casa particular.

4. Remuneración de las trabajadoras de casa particular

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 en dinero de las trabajadoras de casa particular debe ser equivalente al menos al 75% (setenta y cinco por ciento) del ingreso mínimo mensual (El Ingreso mínimo es \$105.500, por lo que el ingreso mínimo de una trabajadora de casa particular es de \$79.125). 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, tendrá derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el párrafo anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo. Las prestaciones de casa habitación y alimentación de las trabajadoras de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales (es decir, se considerará sólo lo pagado en dinero). Es importante dejar constancia del pago de las remuneraciones, mediante la firma de una liquidación o recibo de las remuneraciones, el que debe ser suscrito por la trabajadora de casa particular. Enfermedad de la trabajadora de casa particular: En los casos de enfermedad de la trabajadora de casa particular, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservar 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. 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. Término del contrato de trabajo de la trabajadora de casa particular: En principio, y salvo el caso del fuero establecido en el punto siguiente, los contratos de trabajo de las trabajadoras de casa particular pueden terminar por las siguientes razones:

1. Dentro del período de prueba: Dentro del período de prueba, de las dos primeras semanas de trabajo, cualquiera de las partes podrá poner término al contrato, por su sola voluntad (desahucio). En este caso, existe un aviso previo de 3 días de anticipación, y debe pagarse el tiempo efectivamente servido.

2. Fuera del período de prueba: Transcurrido el período de prueba, el contrato de trabajo podrá terminar por las siguientes razones:

Por causas legales: Tales como el vencimiento del plazo del contrato, la conclusión del trabajo que dio origen al contrato, la renuncia de la trabajadora, el mutuo acuerdo, en los casos de caducidad establecidos en el artículo 160, como el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, etc... En este caso, deben enviarse las cartas exigidas por la ley, y no procede el pago de indemnización legal alguna a la trabajadora de casa particular. Por voluntad del empleador: (o desahucio unilateral del contrato por parte del empleador) En el caso de las trabajadoras de casa particular, el empleador no se encuentra obligado a "justificar" el despido en alguna causa legal, pudiendo hacerlo por su sola voluntad (Inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo). De este modo, basta con informar a la trabajadora el término del contrato, debiendo el empleador ya otorgar un plazo de 30 días de aviso antes de poner término al contrato, ya pagar este plazo de aviso de despido a la trabajadora, poniendo término inmediato al contrato de trabajo. En todo caso, no procede el pago de indemnizaciones por el término del contrato o por los años de servicio (sólo hay que dar o pagar el plazo de aviso previo ya indicado). En todo caso, deben enviarse las comunicaciones escritas exigidas por la ley, y suscribirse y ratificarse por la trabajadora los finiquitos correspondientes, ante un ministro de fe. Fuero maternal y otros derechos asociados a la maternidad de las trabajadoras de casa particular: De acuerdo al Código del Trabajo, las trabajadoras de casa particular tienen derecho al fuero maternal y a los demás derechos propios de la maternidad. En otras palabras, tienen derecho a que su contrato no termine, dentro del período de fuero, sin la previa autorización judicial otorgada por el juez competente, la que puede otorgarse en los casos expresamente establecidos en la ley (vencimiento del plazo, conclusión del trabajo que dio origen al contrato, o en los casos de caducidad establecidos en el artículo 160, tales como el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, etc...). El período de fuero corre desde el inicio del embarazo (la concepción), y hasta un año contado desde la expiración del descanso post natal. Si por cualquier razón se hubiera puesto término al contrato de trabajo por parte del empleador, dentro del período de fuero, sin la previa autorización judicial y aún cuando ello se hubiera producido por ignorancia del estado de embarazo que afecta a la trabajadora de casa particular, ésta debe ser reintegrada por el empleador a sus funciones, bastando para ello la sola presentación del certificado médico que acredite su estado de gravidez. El período en que no laboró por haber sido indebidamente despedida debe ser pagado por el empleador a la trabajadora, aún cuando no haya realizado labor alguna para éste. El derecho a la reincorporación debe ser ejercido por la trabajadora de casa particular en el plazo de 60 días hábiles contados desde la separación de las funciones. Los principales derechos asociados a maternidad son el descanso prenatal (6 semanas antes del parto); el descanso post natal 12 semanas después del parto); los descansos que por ley se entienden extendidos (si el parto se produce después de la fecha programada); los descansos en caso de enfermedad durante el parto; los descansos suplementarios que extienden el post natal en el evento de enfermedad durante el alumbramiento; los permisos asociados a la enfermedad del hijo menor a un año; los permisos para alimentar al menor; etc... Los descansos contemplados en la legislación vigente (pre y post natal) la trabajadora de casa particular debe realizarlos en su propio hogar, y no en el del empleador, al menos que esta sea expresamente autorizada para ello. En todo caso, debe tenerse cuidado en evitar que la presencia de la trabajadora, durante los períodos de descanso en la casa del empleador, pueda interpretarse como una violación a las normas de protección a la maternidad, y que en el hecho trabaje. Durante el período de embarazo, la trabajadora no podrá realizar labores incompatibles con su estado, o perjudiciales para su salud o la del hijo, por lo que el empleador deberá trasladarla de funciones, sin reducción de remuneración, a otro que no le sea perjudicial. Se entiende que son trabajos perjudiciales los que la obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, los que exijan un esfuerzo físico, incluido el permanecer de pie largo tiempo, labores que se ejecuten en horario nocturno, entre otros.

5. Formatos tipo de contrato de trabajo aplicables a las trabajadoras de casa particular

Se adjuntan formatos de contrato de trabajo de trabajadora de casa particular, redactados según los requerimientos legales, los que deberán ser adecuados a los casos concretos y específicos de que se trate, de modo que representen plenamente los acuerdos adicionales o específicos habidos entre las partes en cada oportunidad.

Formato de contrato a plazo fijo. Contrato de trabajo a plazo fijo de trabajadora de casa particular En Santiago, a de del, entre doña,(nacionalidad),(estado civil),

(profesión), cédula nacional de identidad número, domiciliada en calle número, Comuna de, y doña, de nacionalidad, (estado civil), nacida el de de, empleada del hogar, domiciliada en, Vitacura, cédula nacional de identidad número, proveniente de, se ha convenido el siguiente contrato de trabajo, para cuyo efecto las partes convienen en denominarse, respectivamente, empleador y trabajadora de casa particular.

Primero: La Trabajadora se compromete a realizar el trabajo de asesora del hogar o trabajadora de casa particular, que el empleador le encarga, para ejecutar en su casa habitación ubicada en calle número, comuna de Segundo: La jornada diaria no estará sujeta a horario, sino que su extensión estará determinada por la naturaleza de su labor, pero en todo caso, el Empleador se compromete a cuidar que la Trabajadora disfrute del descanso diario establecido en la Ley. La trabajadora tendrá derecho al descanso semanal establecido en la legislación vigente para las trabajadoras de casa particular. Tercero: El Empleador compromete a remunerar a la Trabajadora con la cantidad de \$....., brutos, como sueldo fijo por mes, pago que se realizará con un cheque nominativo a nombre de la Trabajadora, debiendo el Trabajador otorgar recibo en cada período de pago, descontando los haberes que legalmente proceda. Cuarto: El Empleador proporcionará a la Trabajadora una habitación higiénica, dentro de la casa habitación, que ésta deberá mantener siempre adecuadamente aseada y cuidada en su conservación y orden. Quinto: El presente Contrato se acuerda a plazo fijo, por el período de (días o meses), contados a partir del de del, extendiéndose por tanto hasta el día de del Por lo establecido precedentemente las partes acuerdan desde ya que, llegada la fecha del de del se pondrá término al presente contrato por la causal establecida en el artículo 159, número 4, del Código del Trabajo (vencimiento del plazo convenido en el contrato), sin necesidad de notificación a la trabajadora. Lo anterior sin perjuicio de que la empleadora ejerza las facultades legales en materia de término de contrato que establece el Código del Trabajo de acuerdo a los artículos 159, 160 y 161 del mismo cuerpo legal. Sexto: Se deja constancia que la trabajadora ingresó al servicio el día de del Como testimonio de haber convenido las estipulaciones precedentes, las partes firman en dos ejemplares recibiendo en este acto el trabajador uno de ellos. _____ Firma Del Trabajador
_____ Firma Del Empleador

Formato de contrato a plazo indefinido. Contrato de trabajo de trabajadora de casa particular En Santiago, a de del, entre doña,(nacionalidad),(estado civil), (profesión), cédula nacional de identidad número, domiciliada en calle número, Comuna de, y doña, de nacionalidad, (estado civil), nacida el de de, empleada del hogar, domiciliada en, Vitacura, cédula nacional de identidad número, proveniente de, se ha convenido el siguiente contrato de trabajo, para cuyo efecto las partes convienen en denominarse, respectivamente, empleador y trabajadora de casa particular.

Primero: La Trabajadora se compromete a realizar el trabajo de asesora del hogar o trabajadora de casa particular, que el empleador le encarga, para ejecutar en su casa habitación ubicada en calle número, comuna de Segundo: La jornada diaria no estará sujeta a horario, sino que su extensión estará determinada por la naturaleza de su labor, pero en todo caso, el Empleador se compromete a cuidar que la Trabajadora disfrute del descanso diario establecido en la Ley. La trabajadora tendrá derecho al descanso semanal establecido en la legislación vigente para las

trabajadoras de casa particular. Tercero: El Empleador compromete a remunerar a la Trabajadora con la cantidad de \$....., brutos, como sueldo fijo por mes, pago que se realizará con un cheque nominativo a nombre de la Trabajadora, debiendo el Trabajador otorgar recibo en cada período de pago, descontando los haberes que legalmente proceda. Cuarto: El Empleador proporcionará a la Trabajadora una habitación higiénica, dentro de la casa habitación, que ésta deberá mantener siempre adecuadamente aseada y cuidada en su conservación y orden. Quinto: El presente Contrato tendrá duración indefinida, sin perjuicio de que la empleadora ejerza las facultades legales en materia de término de contrato que establece el Código del Trabajo de acuerdo a los artículos 159, 160 y 161 del mismo cuerpo legal. Sexto: Se deja constancia que la trabajadora ingresó al servicio el día de del Com o testimonio de haber convenido las estipulaciones precedentes, las partes firman en dos ejemplares recibiendo en este acto el trabajador uno de ellos.