

- Si el empleador paga la cotización por un monto menor al real, no sólo perjudica la futura pensión de la trabajadora, sino además se ve expuesto a graves multas. Si la trabajadora fallece o queda inválida, el empleador que cotizó por un valor menor al real puede verse expuesto a un juicio y a altas indemnizaciones.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Puede terminar por las mismas causales aplicables al resto de los trabajadores.
- Puede terminar también por voluntad de cualquiera de las partes, sin expresión de causa.
- El fallecimiento del jefe de hogar NO termina el contrato de trabajo. Asumen la responsabilidad los parientes que hayan vivido y que continúen viviendo en la casa.

INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

- Si se termina el contrato por cualquier causa, la trabajadora tiene derecho a una indemnización a todo evento, y puede retirar el dinero acumulado en la cuenta especial para el fondo de indemnización, que se financia con la cotización del 4,11% de la remuneración imponible de la trabajadora.

Más detalles de normativa y modelo de contrato en:

SITIO WEB:

www.direcciondeltrabajo.cl

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:

600 450 4000

TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR Y EMPLEADORES



El contrato de trabajo le asegura cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales, salud y previsión.



Ministerio del
Trabajo y
Previsión
Social

Gobierno de Chile

Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

Para un mejor conocimiento de la ley vigente, trabajadoras de casa particular y sus empleadores deben saber:

CONTRATO DE TRABAJO

- Debe firmarse por empleador y trabajadora, en dos copias.
- Hay plazo de 15 días corridos desde que se inicia la prestación de servicios para firmarlo.
- Si el contrato es por 30 días o menos, debe firmarse dentro de 5 días corridos desde que se empieza a trabajar.
- Sólo las trabajadoras extranjeras con visa sujeta a contrato de trabajo deben firmar ante Notario.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Trabajadoras de casa particular que **NO** viven en la casa de su empleador:

- No pueden trabajar en ningún caso más de 12 horas diarias.
- Tienen derecho a un descanso de al menos una hora dentro de esas 12 horas.
- Si la trabajadora y el empleador se ponen de acuerdo, se puede trabajar domingos y festivos en las siguientes condiciones:
 - a. Si está contratada por 5 ó 6 días a la semana y trabaja un día domingo, tiene derecho a un día de descanso en compensación. Si trabaja un día festivo, tendrá derecho a un día de descanso en compensación, o en su defecto a recibir su remuneración con un 50% de recargo como mínimo adicional por dicho día, según acuerden.
 - b. Si está contratada por 4 días o menos a la semana, puede trabajar el domingo o el festivo, si así lo han acordado en el contrato. En este caso no será necesario compensarlo con otro día de descanso.
 - c. Si está contratada por 4 días o menos a la semana y no se ha acordado en el contrato trabajar los días domingos o festivos, no se podrá trabajar ni aún con compensación.

Trabajadoras de casa particular que **SÍ** viven en la casa de su empleador:

- Tienen derecho a 12 horas de descanso en cada día. Nueve horas al menos deben descansar sin interrupciones entre el término de un día y el inicio de la jornada del día siguiente. Las otras tres horas pueden ser distribuidas en cualquier momento del día.
- Tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, que se puede dividir en dos medios días, a petición de la trabajadora.
- Tienen derecho a descanso todos los festivos, pero pueden ponerse de acuerdo por escrito, para trabajar el festivo. En este caso, deberán convenir un día de descanso en compensación, dentro de los noventa días siguientes al respectivo festivo.

REMUNERACIÓN

- No puede pagarse una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual para quienes trabajen jornada completa. La remuneración por jornadas parciales se calcula proporcionalmente.
- El empleador deberá entregar a la trabajadora una liquidación de remuneraciones junto con el pago.

COTIZACIONES LEGALES

- El empleador debe descontar de la remuneración bruta de la trabajadora las cotizaciones para pensiones y para salud. Es obligación del empleador pagar estas cotizaciones oportunamente, por el monto total de la remuneración de la trabajadora.

Además, el empleador, a su propio costo, deberá pagar:

- El seguro de invalidez y sobrevivencia.
- El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,
- Una cotización para el fondo de indemnización por término de contrato de la trabajadora, equivalente al 4,11% de la remuneración imponible de la trabajadora.