

**FORO REGIONAL DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS.
PROTECCION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS TRABAJADORAS/ES
DOMÉSTICAS EN AMÉRICA LATINA.**

LA INSTITUCIONALIDAD Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL . ALGUNOS DATOS CLAVES PARA LAS/LOS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR



**Gobierno
de Chile**

**Pedro Contador A.
Subsecretaría de Previsión Social
5 de diciembre de 2013**



A- ALGUNOS ANTECEDENTES NORMATIVOS





DEFINICIÓN DE TCP

“aquellas personas naturales que en forma continua, ya sea en jornada completa o parcial, prestan servicios de aseo o de asistencia en el hogar a otras personas naturales o instituciones de beneficencia dedicadas a la protección o asistencia personal. También tienen esta calificación los choferes de casa particular”. Código del Trabajo, artículo 146.





CONTRATO DE TRABAJO

Todos estos/as trabajadores deben contar un Contrato de Trabajo escrito y firmado por ambas partes, el cual deberá contener claramente estipulado:

- Identificación de las partes.
 - Lugar en que se prestarán los servicios.
 - Jornada laboral.
 - Remuneración pactada.
 - Duración de la relación laboral.
- 



CONTRATO DE TRABAJO

Los trabajadores(as) de casa particular que prestan servicios en jornada parcial para distintos empleadores, deberán exigir contrato de trabajo a cada uno de ellos.

Sólo con la escrituración del contrato se podrá acceder a los derechos y beneficios de la seguridad social.





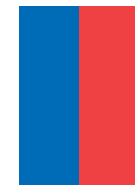
REMUNERACIONES

Deben fijarse de común acuerdo entre las partes, pero no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual establecido por ley.

Cuando los servicios se presten “puertas adentro”, la remuneración comprende, además del pago en dinero, los alimentos y la habitación, los que no serán imponible para efectos previsionales.



REMUNERACION MINIMA IMPONIBLE



Todas las trabajadoras (es) de casa particular contarán con una remuneración mínima para efectos laborales y previsionales que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior.

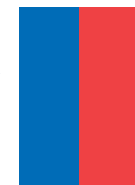
Fuentes: Leyes N° 20.255 y 20.279.

Entrada en Vigencia: Esta modificación se aplicó gradualmente de la siguiente manera:

A partir del 1 de marzo de 2009, el ingreso mínimo imponible correspondía a un 83% del ingreso mínimo mensual. A partir del 1 de marzo de 2010, un 92% de dicho ingreso. A partir del 1 de marzo de 2011 es equivalente al 100% del ingreso mínimo mensual.



DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



REGLA GENERAL: Las TCP gozan legalmente de igualdad de trato en acceso y goce de las prestaciones de seguridad social que el resto de trabajadores chilenos.

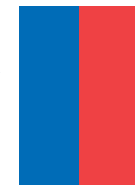
Principales manifestaciones:

a) Será obligación del empleador descontar de las remuneraciones las cotizaciones para los fondos de pensiones y salud, las que deberá enterar en las instituciones administradoras que haya elegido el o la trabajadora: AFP, IPS, Isapre, Fonasa.

Si se labora para más de un empleador, cada uno será responsable del descuento y pago de sus cotizaciones.



DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



b) El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo, si a esa fecha no se encuentra al día el pago de las cotizaciones previsionales.

En este caso empleador deberá pagar el total de las remuneraciones desde la fecha del despido y hasta que éste convalide el despido, enviándole a la trabajadora por carta certificada, los comprobantes de que ha realizado el pago íntegro de las cotizaciones adeudas.

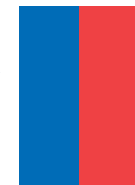
c) Derecho a indemnización por término de la relación laboral. Regla especial. Las trabajadoras de casa particular, tienen derecho a indemnización a todo evento, cualquiera sea la causa que origino el término del contrato.

Esta indemnización se financia con aporte del empleador equivalente al 4.11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora que se entera en la respectiva AFP de la trabajadora.

La obligación de efectuar el aporte tendrá como tope once años, el monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.



DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



d) Prestaciones por maternidad:

Las trabajadoras de Casa Particular, tiene derecho a los siguientes descansos por maternidad:

Pre Natal: Descanso de 6 semanas antes del parto.

Post Natal: Descanso de 12 semanas después de él.

Post Natal Parental: completo (12 semanas) parcial (18 semanas), opera a continuación del Post Natal , puede ser utilizado por el padre, siempre a elección de la trabajadora

Es irrenunciable.

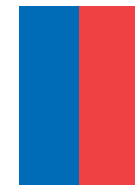
Derecho a conservar empleo.

Requiere presentar certificado médico o matrona acreditando estado de embarazo.

Otorga derecho a subsidio financiado por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía. (origen fiscal).



DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



d) Prestaciones por maternidad:

Descansos suplementario y complementario:

Parto ocurre después de 6 semanas del descanso pre natal, o

Como consecuencia del parto, enfermedad que impida regresar al trabajo luego de post natal.

El médico tratante respectivo emite licencia médica por tiempo necesario,

Derecho a subsidio (sistema de salud común).

f) Prestaciones del Sistema de Pensiones: vejez, invalidez y sobrevivencia. (medidas de equidad de género de la reforma previsional)

g) Beneficios del Pilar Solidario: Aporte Previsional Solidario

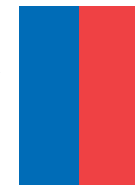
h) Bono por cada hijo nacido vivo.

i) Prestaciones del régimen de salud en FONASA o Isapre. Subsidio por incapacidad laboral.

j) Prestaciones por riesgos del trabajo. A sus empleadores no se les ajusta la prima del seguro de la ley N° 16.744 por siniestralidad.



DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL



k) Asignación familiar: La trabajadora tiene derecho a recibir mensualmente una asignación en dinero, correspondiente a un monto fijo que establece la Ley, serán beneficiarios de este derecho, los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares.

l) Asignación Familiar Maternal: Si la trabajadora se embaraza y continúa trabajando, tiene derecho a cobrar una asignación maternal por todo el período de embarazo, siempre que sus cotizaciones previsionales se paguen mensualmente. Esta asignación se hace exigible a partir del 5 mes con efecto retroactivo, vale decir, se paga de una sola vez el monto correspondiente a las asignaciones de los primeros cinco meses acumulados.

m) Las TCP con contrato de trabajo y cotizaciones en su AFP de nacionalidad peruana, pueden acceder al mecanismo de traspaso de fondos a su país, de conformidad al CSS con el Perú.

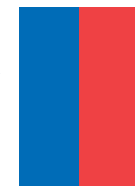




B- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOCIODEMOGRAFICAS



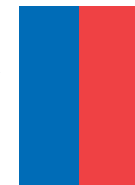
REFERENCIAS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS COMO TCP



- 1) En Chile 334.789 personas declaran ejecutar esta labor (encuesta NENE , trimestre mayo-julio 2013). Representan 4,3% de los ocupados a nivel nacional.
- 2) Un 96% corresponde a mujeres y un 4% a hombres. Trabajo altamente feminizado.
- 3) Según tipo de contrato:
 - 83% bajo modalidad “puertas afuera”: 277.863 personas. Un 95,6% son mujeres.
 - 17% bajo modalidad “puertas adentro”: 56.926 personas. Un 97,8% son mujeres.



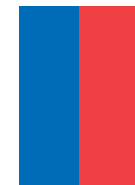
CONCLUSIONES



- A) En general los sistemas de seguridad social reconocen ampliamente los derechos de las TCP.
- B) En los últimos años ha habido importantes esfuerzos legislativos por igualar en derechos a las TCP.
- C) El empleo doméstico presenta importantes rasgos de vulnerabilidad, que se traducen en informalidad laboral, elusión, falta de cobertura de seguridad social, baja densidad previsional y por ende, bajas pensiones.
- D) Esta característica importa consecuentemente una alta demanda por los servicios de salud del Estado y una muy probable utilización futura del Pilar Solidario.
- E) Es necesario estudiar la conveniencia de establecer mecanismos que equilibren la formalización laboral versus los apoyos y ayudas estatales a familias más vulnerables.
- F) Mejorar el control y registro del trabajo doméstico.



PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS COMO TCP



3) Solo un 37% de estas personas cuentan con su contrato de trabajo firmado y que un 58,8%, no dispone de nexo formal con su empleador. Fuente CASEN 2009.

4) Al año 2011 cerca de 50% de estos trabajadores enfrentaban evasión laboral y previsional (no tienen contrato, no se les paga ni perciben cotizaciones o se les declara por una remuneración inferior a la real), en tanto que promedio nacional sería del 17,8%. Fuente; Facultad de Economía Universidad de Chile.

5) Según la CASEN 2009, el 39,7% de las TCP se declaran jefas de hogar y 13,6% se encuentra bajo la línea de la pobreza.

6) El 93,3% se atiende en el sistema público de salud.

7) Fuerte presencia de migración feminizada (el 69,6% de la migración peruana femenina, presta labores en el servicio doméstico) fuente CASEN 2006.

8) Las TCP tienen un bajo conocimiento del sistema previsional y aceptan la práctica de subcotizar para mantener beneficios sociales y de salud. Informe Grupo Nous 2010.



Gracias.



**Gobierno
de Chile**

www.gob.cl