TESINA DE LA ESCUELA DE DERECHO:

"Régimen indemnizatorio por término de relación laboral de las trabajadoras de casa particular en Chile. Improvisación y displicencia normativa."

Por:
María Josefina Becker Tello
Fernanda Javiera Contreras Nehue

Profesor Guía:
Gonzalo Andrés Aguilera Chaparro

Diciembre, 2024.

Resumen: La presente investigación se centra en explicar el régimen indemnizatorio de las trabajadoras de casa particular en Chile, cómo ha sido su desarrollo histórico y cuál es la diferencia existente entre este régimen y el régimen general del Código del Trabajo, analizando la arbitrariedad de estas diferencias y las posibles soluciones para este problema.

Palabras clave: Trabajadoras de casa particular; indemnización por años de servicio; indemnización a todo evento; desahucio; tutela de derechos fundamentales.

Índice:

I. Desarrollo histórico del estatuto legal de las trabajadoras de casa particular. 4

II. Generalidades de la regulación legal actual del trabajo de casa particular. 5

III. Ámbitos problemáticos en la legislación actual para las trabajadoras de casa particular. 9

1. Periodo de prueba y despido por enfermedad contagiosa. 9

2. El desahucio. 12

2.1 El desahucio como forma libre de despido. 12

2.2 El desahucio y el control judicial. 14

2.3 Incongruencias legislativas respecto de la causal de desahucio escrito aplicable a las trabajadoras de casa particular. 15

3. Sistema indemnizatorio de las trabajadoras de casa particular, en contraste con el sistema indemnizatorio general del Código del Trabajo. 17

3.1 Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en el despido indirecto. 20

3.2 Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en la acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales. 20

3.3 Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en la indebida aplicación de una causal disciplinaria del artículo N° 160 del Código del Trabajo por parte del empleador. 21

3.4 Posible procedencia de las indemnizaciones del régimen general para ciertas trabajadoras de casa particular. 21

3.5 Caducidad del plazo para demandar indemnización sustitutiva de aviso previo. 22

IV. Discusión jurisprudencial respecto de la aplicabilidad de las indemnizaciones a las trabajadoras de casa particular. 23

V. Naturaleza jurídica y función esencial de las indemnizaciones. Posible salida interpretativa. 26

VI. Tratamiento constitucional. 29

- **1.** Acción de Tutela laboral por vulneración de Derechos Fundamentales. 29
- **2.** La garantía de indemnidad aplicada a las trabajadoras de casa particular. 33
- **3.** Inaplicabilidad por inconstitucionalidad. 35
- **4.** Consideraciones constitucionales finales y breve alusión a la Teoría de la ciudadanía en la empresa de las trabajadoras de casa particular. 39

VII. Reflexiones finales. 42

I. Desarrollo histórico del estatuto legal de las trabajadoras de casa particular en Chile.

Es claro que existe un desarrollo tardío en la regulación legal de las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular, no obstante esto no es una situación que sea exclusiva de Chile, pues a nivel mundial el régimen legal del trabajo doméstico no ha sido de mayor interés de los legisladores.

Inicialmente la Constitución Política de la República de 1833 en su artículo N° 10, no consideraba al sirviente doméstico como ciudadano para efectos electorales, señalando al respecto:

"Art. 10. Se suspende la calidad de ciudadano activo con derecho a sufragio

2° Por la condición de sirviente doméstico."

Durando la vigencia de esta constitución, hasta el 11 de septiembre de 1924, es decir, tan sólo 100 años atrás, lo cual no es tan lejano históricamente hablando, lo cual nos da una perspectiva respecto al lento progreso en esta materia.

Además de esto, las relaciones laborales eran reguladas meramente por el derecho civil, donde se utilizaba el término "*arrendamiento de criados domésticos*", asimilando a las trabajadoras, a meros objetos susceptibles de ser transados en el comercio, no existiendo como tal un derecho laboral o del trabajo.

Con la dictación del Código del Trabajo de 1931, se percibe una mayor regulación al respecto, creándose la figura de la prestación de servicios subordinados y dependientes, y cambiándose así la terminología de "criados domésticos" a "empleados domésticos", esto sin duda marcó un antes y después para las trabajadoras domésticas, ya que si bien no se legisló específicamente sobre ellas y sobre las características especiales de su trabajo, sí les fue aplicable la regulación general de los trabajadores, y no fue un mero cambio conceptual.

Luego, en el año 1978, con la dictación del Decreto Ley N° 2.200 se regula la situación de las trabajadoras de casa particular con la creación de un Contrato Especial dentro del Código del Trabajo, estableciéndose normativas pensadas exclusivamente en sus condiciones laborales particulares, lo cual igualmente llevó a establecer muchas diferencias injustificadas entre estas y el resto de trabajadores del régimen común del Código del Trabajo. Posteriormente a esto, unas décadas después, en el año 1991, se crea un sistema indemnizatorio especial para estas trabajadoras, bajo la hipótesis de que ellas trabajan para familias, lo cual no sería homologable al resto de trabajadores que prestan servicios a empresas, que supondríamos tienen una mayor capacidad económica para solventar gastos indemnizatorios. Este nuevo sistema es la llamada "Indemnización a todo evento", indemnización que se da a la trabajadora de casa particular al término de la relación laboral, sea cual sea la causal que motivó este término de contrato, y que se financia con un aporte mensual del empleador, la cual sigue vigente hasta el día de hoy, con las respectivas críticas que merece y de las cuales nos haremos cargo en su oportunidad.

El 11 de marzo de 2008 se promulga la ley N° 20.255 que establece la Reforma Previsional, dicha ley en su artículo N° 98 fija la renta mínima imponible para trabajadoras de casa particular, estableciendo que:

"Artículo 98.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior."

Siete años más tarde, el 10 de junio de 2015, Chile ratifica el Convenio N°189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, lo cual trajo consigo modificaciones normativas, que llegaron para cambiar la situación de las trabajadoras en Chile, no obstante, sigue dejando muchas cuestiones esenciales sin resolver e incongruencias entre nuestra normativa interna y el convenio de la OIT.

II. Generalidades de la regulación legal actual del trabajo de casa particular.

Actualmente la regulación legal de las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular se encuentra regulada tanto en la normativa interna de nuestro país, así como también en tratados internacionales ratificados por Chile.

A nivel país tenemos su regulación en el Libro Primero, Título II, Capítulo V del Código del Trabajo, en los denominados "contratos especiales" de este Código. Este capítulo parte definiendo lo que es ser trabajadora de casa particular, en el artículo N° 146 inciso primero del Código del Trabajo, señalando 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."*, cabe tener presente además que las normas de este capítulo tienen un ámbito de aplicación más amplio que sólo las trabajadoras de casa particular, ya que incluye a personas que realizan labores iguales o similares en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar y además a los choferes de casa particular.

El Código establece que en caso de dudas, la calificación de quienes quedan amparados por esta normativa la hará el respectivo Inspector del Trabajo, y en caso de disconformidad, se podrá reclamar de dicha resolución ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso. Sin embargo en la práctica dicha calificación jurídica la terminan realizando los tribunales, debido al auge de labores que se asimilan a este contrato especial, y los constantes errores en que caen los empleadores al diferenciar estos regímenes en los respectivos contratos de trabajo, lo cual implica que, por ejemplo, una trabajadora que se desempeña como cuidadora de un adulto mayor, figure en su contrato que es trabajadora de casa particular, y que por consiguiente la despidan mediante desahucio escrito del empleador, es ahí donde el tribunal entra a hacer la calificación jurídica y determina el estatuto legal aplicable, lo cual afectará directamente en las indemnizaciones y el resultado del juicio.

Este capítulo también establece en cuanto al contenido del contrato, mayores exigencias a las que se disponen en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo para los trabajadores del régimen general, señalando en su artículo N° 146 bis que se deberá indicar el tipo de labor a realizar y el

domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

En lo referente a la fiscalización de los inspectores del trabajo, el tratamiento también es diverso, ya que señala que éste sólo puede ingresar al domicilio donde se prestan los servicios con la respectiva autorización del empleador, lo cual dificulta ciertamente esta labor fiscalizadora y pone a las trabajadoras en una evidente situación de desventaja, ya que los trabajadores del régimen común pueden acceder a esta fiscalización sin mayores trabas.

Este capítulo también establece la existencia de un periodo de prueba para la trabajadora, punto sobre el cual profundizaremos más adelante debido a su particular naturaleza, por otro lado en relación con la protección de la trabajadora en caso de fallecimiento del jefe del hogar, éste estipula que si esto sucede, su contrato de trabajo subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa y continuaren viviendo en ella después de la muerte del jefe de hogar, y que estos serán solidariamente responsables de las obligaciones emanadas del respectivo contrato, esta es una regla específica de este contrato especial, sin embargo no hace más que concretar el Principio de continuidad laboral ya establecido en el artículo N° 4 inciso segundo del Código del Trabajo.

Luego, haciendo una distinción entre trabajadoras que viven en la casa del empleador y trabajadoras que no, esta norma se encarga de detallar ampliamente cómo debe distribuirse la jornada de trabajo, aplicando la nueva ley N° 21.561, que reduce la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales de manera progresiva. Además, detalla la distribución del descanso semanal de las trabajadoras.

En cuanto a la remuneración, estas están sujetas al ingreso mínimo mensual al igual que los trabajadores del régimen general, sin embargo este capítulo se encarga de aclarar que dentro de esta remuneración no se puede comprender los alimentos y la habitación, ya que esta siempre debe ser de cargo del empleador. Por último habla sobre qué sucede en caso de enfermedad de la trabajadora y de la figura de "enfermedad contagiosa" sobre la cual igualmente profundizaremos más adelante.

Además del Código del Trabajo, tenemos la Ley N°19.010 que *"Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo"*, donde se hace referencia al trabajo de casa particular en su artículo tercero y quinto.

El artículo tercero de dicha ley nos habla sobre la terminación del contrato por desahucio escrito del empleador, del cual nos haremos cargo en su oportunidad, y el artículo quinto por su parte, modifica el artículo N° 163 del Código del Trabajo y establece la excepción respecto a la indemnización por años de servicio que existe para los trabajadores del régimen general, estableciendo un sistema completamente distinto para estas trabajadoras, llamado "Indemnización a todo evento", del cual hablaremos más adelante.

En el ámbito del Derecho Internacional, este asunto se encuentra regulado en el Convenio N° 189 de la OIT *"Sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011"*, convenio que se encuentra ratificado por Chile desde el año 2015. Este convenio parte definiendo expresamente los conceptos de "trabajo doméstico" y "trabajador doméstico" y el ámbito de aplicación de dichos conceptos. Hace énfasis en la promoción y protección de los Derechos Humanos de este grupo de trabajadoras, tales como la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. En la misma línea establece que se deberán adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia y que los Estados parte deben adoptar medidas necesarias para asegurar que las trabajadoras disfruten de condiciones de trabajo equitativas, y que si estas residen en el domicilio de su empleador, tengan condiciones de vida decentes, donde se respete igualmente su privacidad.

Por otro lado deja en claro que las trabajadoras deben ser informadas sobre sus condiciones de empleo, preferentemente de forma escrita en sus contratos de trabajo. Establece también normas de protección para las trabajadoras migrantes y obliga a los Estados parte a adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras puedan alcanzar acuerdos con sus empleadores sobre si residirán o no en el hogar en el que trabajan, y que tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Hace énfasis además de manera transversal en que debe existir una igualdad de trato para esta categoría de trabajadoras en relación a los trabajadores de régimen general, en lo que se refiere a horas de trabajo, compensación de horas extraordinarias, periodos de descanso diario, semanales y anuales, así como que sean incluidas en los regímenes de salario mínimo de cada país, y que su remuneración sea pagada en efectivo y en intervalos de tiempo regulares. En la misma línea establece que los Estados parte deben adoptar medidas a fin de asegurar que estas trabajadoras disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general respecto a la protección de la Seguridad Social.

Por último establece que se deben adoptar medidas a fin de asegurar que estas trabajadoras tengan acceso efectivo a los Tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos y que deben procurar establecer medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, a través de las respectivas Inspecciones del Trabajo, y la regulación de los casos en que se puede autorizar el acceso al domicilio donde presta servicios la trabajadora.

III. Ámbitos problemáticos en la legislación actual para las trabajadoras de casa particular.

A continuación pasaremos a profundizar los puntos más críticos de la legislación actual en Chile sobre esta materia, haciendo un análisis sobre las diferencias existentes entre las normas que protegen a las trabajadoras de casa particular y las que protegen a los trabajadores del régimen común.

1. Periodo de prueba y despido por enfermedad contagiosa.

En la regulación legal de las trabajadoras de casa particular podemos encontrar dos figuras bastante paradigmáticas que ponen término a la relación laboral sin derecho a indemnizaciones, la primera dice relación con la existencia de un "periodo de prueba", que tiene su regulación en el artículo N° 147 del Código del Trabajo, que consiste en dos semanas al inicio de la relación laboral, donde cualquiera de las partes puede poner término a esta, avisando con tres días de anticipación a la otra parte, siempre y cuando se remunere el tiempo servido.

Esta figura tiene su fundamento en el nivel de confianza que requiere esta relación laboral al desempeñar las funciones dentro del hogar del empleador, sin embargo, esto no parece justificación suficiente, ya que existen otros empleos donde se requiere este nivel de confianza e incluso uno mayor, como lo son el caso por ejemplo del gerente de una empresa, figura que paradójicamente es tratada bajo la misma regulación de las trabajadoras de casa particular en otros aspectos del Código del Trabajo, pero no así en éste, siendo así el único contrato con período de prueba existente en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta situación genera una discriminación arbitraria hacia las trabajadoras de casa particular, menoscabando su derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo, dado que con facilidad pueden ser despedidas sin ningún tipo de indemnización por el tiempo servido, generando así un estado de incertidumbre mayor al resto de trabajadores respecto a su permanencia en el empleo. Además esto implica para la trabajadora, la eventual posibilidad de estar perdiendo otras oportunidades laborales, mientras se encuentra rotando dentro de estos periodos de prueba hasta conseguir el trabajo de forma definitiva, sin duda esto puede desencadenar un ciclo interminable de inestabilidad laboral y precarización.

La segunda figura paradigmática que tenemos es la causal de despido por enfermedad contagiosa de la trabajadora, la cual se encuentra regulada en el artículo N° 152 inciso segundo del Código del Trabajo, que consiste en que 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, sin derecho a indemnización alguna, más allá de la indemnización a todo evento, que como veremos más adelante, se traduce en un monto de dinero mínimo y que no es suficiente para cubrir este menoscabo a la trabajadora.

Dicha causal de despido da la facultad al empleador de despedir a la trabajadora sin establecer mayores límites, ya que no señala qué tipos de enfermedades caben dentro de este artículo, dando pie incluso para que una enfermedad contagiosa que puede ser controlada por tratamientos médicos, igualmente culmine en el término de la relación laboral por mero capricho del empleador.

Cabe señalar además, que nuevamente nos encontramos con una discriminación arbitraria hacia estas trabajadoras, ya que existe un sinnúmero de trabajos donde tener una enfermedad contagiosa puede ser un riesgo para las demás personas, sin embargo esta causal sólo existe para este tipo de contrato. Por lo demás, ser despedido por razones de salud, en el régimen general de los trabajadores del Código del Trabajo, puede desencadenar incluso una acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales, y en este caso se excluye a las trabajadoras de casa particular de esa posibilidad.

Incluso, en el régimen general del Código del Trabajo, cuando se ha querido despedir a un trabajador por padecer de alguna enfermedad contagiosa y poner en peligro la salud dentro del entorno laboral, los tribunales han previsto altos requisitos, encuadrándolo dentro de la aplicación de la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, que establece: *"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."*, lo cual implica para el empleador probar la existencia de actos, omisiones o imprudencias que sean efectivamente temerarias, acercándose incluso al dolo directo.

Por otro lado, en el ámbito público, tenemos la existencia de la causal de término de la relación laboral por salud irrecuperable o incompatible con el cargo, que está regulada en el artículo N° 146 letra c) del Estatuto Administrativo, que establece las causales por las cuales un funcionario cesará en el cargo y señala la declaración de vacancia, en relación con el artículo N° 150 letra a) del mismo cuerpo legal, que señala que procederá la declaración de vacancia por la causal de *"Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo"*. Esta causal también establece amplias exigencias para su aplicación, las cuales se encuentran en el artículo N° 151 del Estatuto Administrativo, que establece que *"El Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable"*, exceptuando las licencias otorgadas por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad. Además de esto exige que "*El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo."*

En contraste con estas dos situaciones, del sector privado y público, para despedir a una trabajadora de casa particular por enfermedad contagiosa, no cabría mayor discusión, debido a que existe esta causal del artículo N° 152 inciso segundo del Código del Trabajo que faculta al empleador para aquello sin invocar mayores fundamentos, lo cual nuevamente nos posiciona frente a una discriminación arbitraria.

2. El desahucio.

2.1. El desahucio como forma libre de despido.

La institución del desahucio está establecida en el artículo N° 161 inciso segundo del Código del Trabajo, y se utiliza para un grupo específico de trabajadores, los cuales son quienes 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 las trabajadoras de casa particular.

La figura en comento es única en su especie, puesto que ninguna otra causal de término de la relación laboral deja con tanta libre disposición al empleador para despedir a un trabajador, dado que ni siquiera es necesario invocar fundamentos para el término del contrato o dar alguna razón que justifique la decisión del empleador relativa al término de la relación laboral, sólo basta con presentar un desahucio escrito a los trabajadores.

El referido inciso expresamente señala que: "*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 pagare 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.*"

Al respecto el Código del Trabajo asimila la situación de los trabajadores que tienen poder para representar al empleador y están dotados de facultades generales de administración, con las trabajadoras de casa particular, cuestión que carece de sentido, puesto que hablamos de situaciones fácticas completamente distintas, donde las funciones, condiciones de empleo y remuneraciones de cada uno son diametralmente opuestas.

Si profundizamos en esta diferencia existente entre estos dos tipos de trabajadores, podemos apreciar que el artículo N° 4 inciso primero del Código del Trabajo, habla sobre los trabajadores con poder de representación del empleador, señalando que: *"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica."*

De la normativa citada queda claro que no podemos encontrar semejanza alguna entre las funciones que ahí se describen, y las funciones que desarrolla una trabajadora de casa particular, quien de ninguna manera tiene facultades de representar a su empleador, por ende no hay argumentos suficientes para generar esta asimilación en las normas del Código del Trabajo, siendo generosos podríamos pensar en la semejanza respecto al nivel de confianza que se debe tener entre el empleador y estos trabajadores, pero ni aun así es razonable establecer normas aplicables a ambos tipos de trabajadores, puesto que las diferencias pesan más que esta pequeña similitud.

Por otro lado, no deja de llamarnos la atención el artículo N° 4 inciso segundo del Código del Trabajo, que señala que: *"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.",* puesto que encontramos cierta semejanza con lo reglamentado en el artículo N° 148 del mismo cuerpo legal, que establece 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."*. Encontrándonos así ante dos situaciones en las cuales va a subsistir la relación laboral a pesar del cambio de empleador, yendo en contraposición con el principio de la relación laboral personalísima que caracteriza a estos dos tipos de contrato.

Luego, esta semejanza en la igual aplicación del desahucio escrito para las trabajadoras de casa particular y los trabajadores del artículo N° 4 del Código del Trabajo, que permite poner término a la relación laboral de manera unilateral por el empleador, no presenta igual aplicación en otras materias, donde las trabajadoras de casa particular quedan más despojadas de derechos laborales que los gerentes, como es el caso por ejemplo del régimen indemnizatorio por término de contrato, donde los gerentes sí gozan de la indemnización por años de servicio y las trabajadoras de casa particular no, acogiéndose estas últimas a un régimen de indemnización a todo evento casi irrisorio, de manera tal que el legislador incorpora a las trabajadoras de casa particular en el artículo N° 161 del Código del Trabajo para abrir la posibilidad de despedirlas mediante el desahucio escrito del empleador, en el contexto de ser empleados de exclusiva confianza, pero al momento de aplicar igualitariamente un régimen indemnizatorio por término de la relación laboral, simplemente despoja a las trabajadoras de casa particular de un trato igualitario, y por el contrario, crea esta discriminación arbitraria que implica un sistema indemnizatorio diferenciado.

2.2. El desahucio y el control judicial.

Respecto del control judicial que pueden hacer los tribunales cuando se interpone una acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, regulada en el artículo N° 489 del Código del Trabajo, tenemos algunos nudos críticos en relación a las trabajadoras de casa particular.

La acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido procede en los casos que señala el artículo N° 485 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, que establecen lo siguiente: "*El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto."

Sin embargo, a pesar de que las trabajadoras de casa particular tienen el derecho a ejercer esta acción, en la práctica esta no parece ser compatible con la institución del desahucio, ya que bajo esa institución, los empleadores pueden despedir a las trabajadoras sin necesidad de invocar fundamentos para hacerlo, lo que no permite al tribunal hacer un control judicial efectivo respecto a qué motivó realmente a poner término a la relación laboral, y si este término fue en realidad motivado por alguna circunstancia que pudo haber sido vulneradora de derechos fundamentales, como por ejemplo en los casos en que el empleador despide a la trabajadora por cuestiones de discriminación racial, de orientación sexual, de género, de clase, etc.

Entramos así en un círculo donde los empleadores tienen derecho a guardar silencio respecto a las razones que motivaron el despido de la trabajadora, dificultando así el control judicial que puede hacer el tribunal respecto a la eventual vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, quedando así las trabajadoras nuevamente en una situación de desventaja respecto al resto de trabajadores que no están sujetos a la figura del desahucio escrito del empleador, estando mayormente expuestas a ser víctimas de vulneraciones a sus garantías constitucionales, ya que los empleadores están ejerciendo la facultad que el legislador les otorga en el artículo N° 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.3. Incongruencias legislativas respecto de la causal de desahucio escrito aplicable a las trabajadoras de casa particular.

La inclusión injustificada de las trabajadoras de casa particular en el artículo N° 161 inciso segundo del Código del Trabajo, que regula el desahucio escrito por parte del empleador, nos lleva a analizar la historia legislativa, en especial de la Ley N° 19.010 de 1990, que tenía como objetivo modernizar las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, estableciendo normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. En este contexto, resulta pertinente examinar el mensaje presidencial asociado a dicha ley, específicamente en lo relativo a la causal de desahucio, ya que este mensaje envejece de manera tal que deja en evidencia la arbitrariedad de no haber considerado a las trabajadoras de casa particular.

Inicialmente el Presidente de la República de la época, don Patricio Aylwin, se expresa de manera enfática indicando que el objetivo principal del gobierno, la ley, y las modificaciones respectivas, es la equidad en las relaciones laborales, señalando: *"el gobierno se propone estudiar la posibilidad de crear un nuevo sistema de subsidio de cesantía, siempre que sea financiado exclusivamente por el sector privado, y de mostrarse factible y eficaz, presentarlo en un proyecto futuro. Entretanto, sin desatender a los objetivos del crecimiento y el desarrollo resulta posible procurar mayor estabilidad relativa en el empleo y mayor protección frente a su pérdida, a través de las siguientes ideas matrices:*

El proyecto de ley vincula el término del contrato de trabajo a una causa objetiva frente a la actual posibilidad de que el trabajador sea desahuciado unilateralmente sin fundamentación de tal medida, con lo que se reviste de mayor dignidad a la relación laboral y la persona del trabajador."

Las palabras de don Patricio Aylwin dicen estrecha relación con el tema en estudio, y nos llama la atención como la idea de este nuevo sistema de subsidio a la cesantía y el hecho de vincular el término de contrato si o si a una causa objetiva, como avance primordial para los trabajadores, son cosas en las que al día de hoy se sigue al debe para con las trabajadoras de casa particular, pues en lo relativo al nuevo sistema de subsidio a la cesantía, esto nunca sucedió, no fue hasta la pandemia que recién se vinculó a las trabajadoras de casa particular a la AFC con un aporte del empleador, pero fue más bien una salida improvisada a un problema colectivo, que trajo consigo disminuir el aporte que hacía el empleador a la indemnización a todo evento. Por otro lado, el hecho de vincular el término de contrato si o si a una causa objetiva y dejar de lado la actual posibilidad de que el trabajador sea desahuciado unilateralmente sin fundamentación, es algo que 35 años después aún no se soluciona para las trabajadoras de casa particular, lo cual demuestra que es un tema absolutamente olvidado y de cero interés para nuestros legisladores, que permiten que aún exista el desahucio escrito del empleador, la semana de prueba e incluso el despido por enfermedad contagiosa, todas figuras totalmente anacrónicas.

Luego, el Jefe de Estado es enfático en resaltar; *"En primer término, y en relación con las causas de terminación del contrato, se propone la eliminación de la actual institución del desahucio discrecional y unilateral del contrato de trabajo actualmente contemplada en el artículo 155º f) del Código del Trabajo.*

Con ello, se pretende fundamentalmente avanzar en la calidad de la relación laboral, eliminando una facultad discrecional de una de las partes en el sentido de que ésta ponga término a dicha relación sin expresión de causa

ni en vinculación a hecho objetivo alguno que la experiencia del trabajador pueda reconocer como el motivo de pérdida de su fuente de trabajo y de, eventualmente, un período de cesantía."

Aquí podemos observar cómo en lo relativo a la facultad discrecional del empleador, en el sentido de que éste ponga término a la relación laboral sin expresión de causa ni en vinculación a hecho objetivo alguno, está claro que nunca se consideró eliminar esta facultad para el caso de las trabajadoras de casa particular, decisión que carece de fundamento, más allá de quizá pensar en la naturaleza de esta relación laboral que se da por la sensibilidad y privacidad del lugar de trabajo, que es dentro del hogar del empleador, lo que requiere un mayor nivel de confianza, sin embargo este no es argumento suficiente para dejar a la trabajadora en tal grado de desprotección jurídica, inestabilidad laboral e indemnizaciones tan bajas, incluso más bajas que las de otros trabajadores sujetos al desahucio, como lo es el caso de los gerentes.

3. Sistema indemnizatorio de las trabajadoras de casa particular, en contraste con el sistema indemnizatorio general del Código del Trabajo.

Adentrándonos en el régimen indemnizatorio por término de relación laboral de las trabajadoras de casa particular en Chile, pasaremos a explicar el funcionamiento de éste, contrastándolo con el régimen indemnizatorio general del resto de trabajadores del Código del Trabajo.

El artículo N° 163 del Código del Trabajo en sus incisos primero y segundo, establece que si el empleador pone término a la relación laboral, invocando la causal del artículo N° 161 del mismo Código, éste deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

Sin embargo, el mismo artículo en su inciso quinto, señala que dicha indemnización no se aplicará en el caso de terminación del contrato de las trabajadoras de casa particular, estableciendo en sus incisos sexto y séptimo las reglas aplicables a estas trabajadoras. Dichas reglas consisten en que cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, las trabajadoras tendrán derecho a una indemnización a todo evento, la cual se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, y que la obligación de efectuar dicho aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se

contará desde el 1º de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior.

Para entender a profundidad esta indemnización a todo evento, hay que tener presente la modificación normativa que tuvo este artículo con ocasión de la crisis de empleo que generó la pandemia por COVID 19. Antes de esta pandemia la indemnización a todo evento se financiaba con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible y las trabajadoras de casa particular no estaban afiliadas a la AFC, situación que había pasado desapercibida por nuestros legisladores, hasta ese momento donde el gobierno flexibilizó el acceso a los fondos de la AFC de los trabajadores del régimen general para dar una rápida solución a los problemas económicos que se estaban atravesando. Sin embargo, no fue hasta un tiempo después que notaron que las trabajadoras de casa particular no tenían afiliación a la AFC, y se vieron en la necesidad de improvisar una solución rápida y sin dudas precaria, la cual fue dividir el 4,11% de la remuneración mensual imponible que aportaba el empleador para la indemnización a todo evento, y destinar un 3% de ésta a la AFC, dejando así sólo un 1,1% de la remuneración mensual imponible destinado a esta indemnización a todo evento.

Si entramos a contrastar la indemnización por años de servicio a la que tienen acceso la mayoría de los trabajadores, y la indemnización a la que tienen acceso las trabajadoras de casa particular, podemos notar que sumando el 1,11% de la indemnización a todo evento y el 3% de la AFC, tenemos un 4,11% al que pueden acceder las trabajadoras una vez terminada la relación laboral, lo cual equivale a un 49,32% de su remuneración mensual imponible por año de servicio, es decir, se le estarían pagando aproximadamente 15 días por año de servicio, lo que para trabajadores del régimen común asciende a 30 días por año de servicio. Esto siendo generosas en el cálculo, ya que estos últimos, además de la indemnización de años de servicio, igual pueden cobrar su seguro de cesantía.

Por otro lado, no hay que olvidar que el poder contar con una indemnización por años de servicio, acarrea otro tipo de beneficios en materia indemnizatoria, estamos hablando de los recargos legales que establece nuestro legislador, en caso de despidos injustificados, indebidos, improcedentes o carentes de causa legal. Estos están establecidos en el artículo N° 168 del Código del Trabajo, se aplican sobre el monto de la indemnización por años de servicio y corresponden a un 30% por aplicación improcedente del artículo N° 161 del Código del Trabajo;

un 50% si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo N° 159 del mismo Código o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término; de un 80% si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo N° 160 del Código del Trabajo; y de un 100% si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del mismo artículo y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal.

Las trabajadoras de casa particular, al no contar con la indemnización por años de servicio, tampoco pueden acceder al beneficio de estos recargos legales al enfrentarse ante despidos injustificados, indebidos, improcedentes o carentes de causa legal. Incluso, en el caso de que sí pudieran contar con estos recargos, los empleadores podrían evitarlo utilizando la figura del desahucio, despidiendo así a las trabajadoras sin necesidad de invocar causal alguna.

Por último nos queda hablar de la indemnización del artículo N° 489 del Código del Trabajo, que se establece para los procedimientos de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, donde el juez de la causa fija una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. El acceso a esta indemnización por parte de las trabajadoras de casa particular también es sumamente limitado, ya que con la figura del desahucio -donde los empleadores no deben invocar causales para fundar el término de la relación laboral-, es mucho más complejo que los jueces puedan realizar un control judicial efectivo sobre los hechos vulneratorios de derechos fundamentales que desencadenaron aquel despido, lo que cobra especial relevancia en despidos que son ocasionados por razones discriminatorias o con ánimo de reproche, como lo es el caso de la indemnidad que tocaremos más adelante.

Todo este panorama respecto a las indemnizaciones va dejando en claro la evidente diferencia que existe entre estas categorías de trabajadores, diferencia que parece no tener mayor sustento, y que simplemente se mantiene por displicencia de nuestros legisladores, quienes en los últimos años sólo han tocado este tema con ocasión de la crisis sanitaria y de forma sumamente improvisada, no siendo capaces de mejorar las normas en esta materia, más aún teniendo en cuenta que Chile fue el décimo Estado de América Latina y Central en haber ratificado el Convenio N° 189 de la OIT, sobre las y los trabajadores domésticos, hace ya casi 10 años.

3.1. Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en el despido indirecto.

El artículo N° 171 del Código del Trabajo regula los requisitos de procedencia del despido indirecto, donde el trabajador puede poner término al contrato, en los casos en que es el empleador quien incurre en las causales de despido de los números 1, 5 o 7 del artículo N° 160 del Código del Trabajo. Este artículo señala que ante esta situación el trabajador puede recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación del contrato, para que éste ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, y la indemnización de años de servicio, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7 y en un ochenta por ciento en el caso de las causales de los números 1 y 5.

De esta norma podríamos desprender que en el caso del despido indirecto, debido a su naturaleza sancionatoria de las conductas del empleador, sí sería posible para las trabajadoras de casa particular exigir la indemnización por años de servicio, más su correspondiente recargo legal, ya que el artículo no hace ninguna distinción respecto a qué tipo de trabajadores es aplicable esta norma.

3.2. Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en la acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales.

En la misma línea, en los casos en que sea procedente la tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido para la trabajadora de casa particular, podemos pensar la posibilidad de la procedencia de la indemnización por años de servicio y sus respectivos recargos legales, desprendiendo esta idea del artículo N° 489 del Código del Trabajo, ya que este señala que en caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización por años de servicio, con el correspondiente recargo legal del artículo 168 del mismo código y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Estamos así ante otro caso donde la norma no distingue si es aplicable exclusivamente a los trabajadores del régimen general del Código del Trabajo o si también es aplicable a los trabajadores de contratos especiales, y atendida la naturaleza sancionatoria de estas indemnizaciones, lo más acertado es concluir que sí debiesen ser aplicables.

Tanto en las indemnizaciones por despido indirecto como en las indemnizaciones por tutela de Derechos Fundamentales, podemos observar la naturaleza sancionatoria de éstas, la cual explica Irene Rojas Miño, en relación con el despido injustificado, que es homologable a estas situaciones: *"En tercer lugar está la indemnización como sanción al empleador, por hacer realidad un despido injustificado, es decir, haber puesto término al contrato sin causa legítima, configurándose un 'despido arbitrario'."* (Rojas, 2015, p. 443).

3.3. Posible procedencia de la indemnización por años de servicio en la indebida aplicación de una causal disciplinaria del artículo N° 160 del Código del Trabajo por parte del empleador.

También es factible argumentar que, cuando el empleador despide a la trabajadora de casa particular, invocando erróneamente una causal del artículo N° 160 del Código del Trabajo, es también procedente la indemnización por años de servicio más su correspondiente recargo legal, según lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, puesto que esta indemnización no hace distinción respecto al tipo de trabajadores que será aplicable, además nuevamente esta tendría una naturaleza de carácter sancionatorio para el empleador, por culpar falsamente a la trabajadora de realizar alguna conducta indebida enumerada en el artículo N° 160 del Código del Trabajo.

3.4. Posible procedencia de las indemnizaciones del régimen general para ciertas trabajadoras de casa particular.

Según adelantamos en el acápite de Generalidades de la regulación legal actual del trabajo de casa particular, el Código del Trabajo establece que en caso de dudas respecto a la calificación jurídica de los trabajadores, para ver si se encuadran dentro del trabajo de casa particular y la normativa aplicable a esta, o si pertenecen al régimen general de trabajadores, se debe recurrir al

respectivo Inspector del Trabajo, sin embargo, señalamos que en la práctica esta calificación jurídica la terminan realizando los tribunales, debido al auge de labores que se asimilan a este contrato especial.

En base a esta situación, es que vemos una salida para ciertas trabajadoras de casa particular, consistente en que si en un juicio se da la discusión respecto a la calificación jurídica de ésta, siempre deberá preferirse, de manera interpretativa, el encuadrar a dicha trabajadora dentro del régimen general del Código del Trabajo, y no dentro del contrato especial de trabajadora de casa particular. Esto en virtud de los principios que rigen el derecho del trabajo, tales como el principio in dubio pro operario, que establece que cuando hay dudas sobre el significado de una norma, se debe favorecer la interpretación que beneficie al trabajador.

Esto puede aplicarse especialmente en aquellos casos donde por ejemplo una trabajadora ejercía labores del hogar, pero además realizaba labores de cuidado, estando en un punto medio que debe inclinarse al régimen general y no al de contrato especial, para beneficiar así a la trabajadora y otorgarle indemnizaciones más justas, tales como la indemnización por años de servicio.

3.5. Caducidad del plazo para demandar indemnización sustitutiva de aviso previo.

El artículo N° 170 del Código del Trabajo, establece un plazo de caducidad para cobrar la indemnización sustitutiva de aviso previo, señalando que los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo N° 161 del mismo código, es decir por desahucio escrito del empleador, y que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo N° 163, es decir indemnización por años de servicio, podrán instar por el pago de esta indemnización y por la indemnización sustitutiva de aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en el finiquito, siendo aplicable a este plazo la suspensión establecida en el inciso final del artículo N° 168 del Código del Trabajo.

Una primera y rápida mirada de esta norma nos haría pensar que las trabajadoras de casa particular despedidas mediante desahucio, pueden demandar la indemnización sustitutiva de

aviso previo sólo dentro de este plazo de 60 días, sin embargo, si nos adentramos más profundamente a la norma, podemos decir que realmente estas trabajadoras no están sujetas a este plazo de caducidad, ya que si bien son trabajadoras sujetas al desahucio, estas no tienen derecho a indemnización por años de servicio, por ende el plazo establecido en este artículo sólo está pensado para 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.

Debido a esto, podemos concluir que debido a que la caducidad es siempre excepcional, y requiere norma expresa, lo cual no se da en este caso, para las trabajadoras de casa particular el plazo para demandar la indemnización sustitutiva de aviso previo, es el plazo general de prescripción del artículo N° 510 inciso primero y segundo del Código del Trabajo, el cual podrá ser de 6 meses o 2 años, según la interpretación que se de a este artículo.

IV. Discusión jurisprudencial respecto de la aplicabilidad de las indemnizaciones a las trabajadoras de casa particular.

Dentro de nuestra búsqueda de jurisprudencia de las distintas Cortes de Apelaciones y Juzgados de Letras del Trabajo de Chile, nos hemos encontrado con un panorama, en general, poco favorable para las trabajadoras de casa particular, donde la postura predominante es no otorgarles indemnizaciones a las trabajadoras de casa particular por término de la relación laboral, salvo la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización a todo evento, basándose estrictamente en la literalidad de las normas, con una escasa profundización en la argumentación jurídica.

En esta línea, podemos observar la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso Rol N°145-2016, caratulada Curiqueo/Lutty, donde el abogado de la trabajadora demandante interpone un recurso de nulidad contra una sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, argumentando que ha sido pronunciada con infracción de ley, ya que se rechazó la demanda de indemnización por concepto de lucro cesante, solicitando así la dictación de una nueva sentencia que otorgara dicha indemnización. Sin embargo, la Corte de Apelaciones de Valparaíso rechazó el recurso de nulidad presentado, indicando que la normativa laboral específica no contempla otras indemnizaciones para las trabajadores de casa particular por

término de la relación laboral, salvo la indemnización a todo evento, por lo que no procede el reclamo de lucro cesante.

Siguiendo la misma línea, en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso Rol N° 35-2017, caratulada Núñez/Bedoya, la parte demandante interpuso un recurso de nulidad en contra de la sentencia de primera instancia que no otorgó a la trabajadora la indemnización por años de servicio, argumentando que, debido a que el empleador no había pagado las cotizaciones previsionales, no era aplicable la excepción que permitía no pagar la indemnización por años de servicio, y, por lo tanto, se debía pagar dicha indemnización. Sin embargo, el tribunal desestimó este argumento debido a que los hechos probados demostraron que la demandante prestaba servicios como trabajadora de casa particular, lo que la excluía de dicha indemnización, según el artículo N° 163 del Código del Trabajo, por lo tanto, se rechaza el recurso de nulidad.

Manteniendo esta postura, tenemos la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso Rol N° 202-2020, caratulada Ramos/Soto, donde la Corte de Apelaciones de oficio anuló el fallo de primera instancia, debido a que éste otorgaba indemnización por años de servicio a una trabajadora de casa particular, lo cual carecía de argumento legal suficiente, puesto que dicha indemnización no es aplicable a dicho régimen, según la literalidad del artículo N° 163 del Código del Trabajo. Es por esto que la Corte dicta un fallo de reemplazo, que no otorga la indemnización por años de servicio ni su correspondiente recargo legal.

Por otro lado tenemos un fallo más favorable, sin embargo, para que el tribunal pudiera tener esta postura, debió sacar al trabajador de la categoría de trabajador de casa particular. Esto lo vemos en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 1125-2023, caratulada Gutiérrez/Yarur, es el caso de un trabajador que se desempeñaba como chofer, donde se rechaza el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada, que argumentaba la existencia de una infracción de ley, al otorgarle al trabajador la indemnización por años de servicio. En este caso podemos ver cómo la Corte dio una salida beneficiosa para el trabajador, donde no se anula la sentencia que le otorgó indemnización por años de servicio, argumentando que si bien el demandante es chofer de casa particular, y a los choferes de casa particular se les aplican las normas del capítulo V del Título II del Libro 1° del Código del Trabajo, esto no los transforma en trabajadores de casa particular.

Bajando a los Juzgados de Letras del Trabajo, el panorama es similar. Tenemos la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca Rol M-9-2021, caratulada Tejada/Zúñiga, relativa a una demanda de despido injustificado de una trabajadora de casa particular, donde la parte demandante solicita la indemnización por años de servicio más el recargo legal, lo cual es rechazado por el tribunal, debido a que el artículo N° 163 letra a) del Código del Trabajo establece que, cualquiera sea la causal de despido, las trabajadoras de casa particular tendrán derecho a una indemnización a todo evento financiado con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible.

En una situación similar a la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 1125-2023, la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol O-4702-2019, caratulada Bustos/Poblete, nos presenta una salida más favorable a la trabajadora, pero nuevamente sacándola de la categoría de trabajadora de casa particular. En este caso de despido injustificado, la demandante solicita la indemnización por años de servicio, respondiendo el demandado que esta no corresponde, debido a que es una trabajadora de casa particular, pero el tribunal declara que esto no es así, puesto que la trabajadora ejerce labores de cuidado de un adulto mayor. Por este motivo le concede la indemnización por años de servicio.

Luego en la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Rol O-3206-2023, caratulada Taboada/Inmobiliaria Las Vertientes Limitada, nos encontramos nuevamente en una situación similar, donde una trabajadora que se desempeñaba realizando labores de aseo y de cuidado de la hija de su empleador, demanda a este por despido injustificado, solicitando se le paguen las indemnizaciones de años de servicio y el recargo del 50% previsto en el artículo N° 168 letra B del Código del Trabajo. En este caso el tribunal otorga dichas indemnizaciones, sin discutir si la demandante era o no trabajadora de casa particular.

Podemos ver en este análisis jurisprudencial, como los tribunales buscan apegarse estrictamente a la aplicación del artículo N° 163 del Código del Trabajo, sin aportar mayores reflexiones respecto al tema de fondo. La única salida visible que podemos observar para otorgar la indemnización por años de servicio, es precisamente, dejar fuera del régimen de trabajo de casa particular a las trabajadoras. Esto se ve en el caso *Gutiérrez vs. Yarur*, donde se hizo ver que a los

chóferes no se les aplicaba dicha restricción. O en los casos *Bustos vs. Poblete* y *Taboada vs. Inmobiliaria Las Vertientes Limitada*, donde se les sacó de la categoría de trabajadoras de casa particular ya que ejercían labores de cuidado.

V. Naturaleza jurídica y función esencial de las indemnizaciones. Posible salida interpretativa.

Nos parece pertinente hablar de las discusiones respecto a cuál es la naturaleza jurídica y el objetivo de las indemnizaciones, pues desde ese prisma, tal vez se podría llegar a entender cuáles son las razones lógicas que llevan a la desprotección de las trabajadoras de casa particular respecto de la inexistente indemnización por años de servicio para estas trabajadoras.
Las opiniones académicas, respecto a la naturaleza jurídica de la indemnización por años de servicio o por antigüedad, como es llamada por otros, siempre en contextos de término de contrato, no son muy clarificadoras, pues aún existe debate, al respecto: *"Sobre esta indemnización, como en general respecto de estas prestaciones por término de contrato, la doctrina discurre entre relacionarlas o distanciarse de un contenido previsional o de seguridad social."* (Cifuentes, 2021, p. 101).

Por su parte, la académica Irene Rojas, hace presente la existencia de una confusión de términos, esta autora señala que se le suele otorgar a dicha indemnización una naturaleza de seguridad social, cuando en realidad es una institución de protección de la estabilidad laboral, a saber*: "Confunde la naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato, otorgándole un carácter de prestación de seguridad social en circunstancias que mayoritariamente es una institución de protección de la estabilidad laboral y, en segundo término, considera algunos efectos económicos sin dar cuenta de la dimensión jurídico laboral, por lo que dicho análisis resulta inapropiado o, a lo menos, incompleto."* (Rojas, 2013, p. 109).

Como se puede observar, la discusión respecto a la naturaleza jurídica de las indemnizaciones no resulta del todo esclarecedora, pero sí podemos esbozar una crítica relacionada con su finalidad, que de por sí está ligada a la estabilidad laboral, tal como lo indica la académica recién citada. En este contexto, al considerar los años de servicio en la empresa —en este caso, en el hogar— y la estabilidad en la plaza de trabajo según el tiempo trabajado, no encontramos una razón plausible para que los trabajadoras no gocen de dicha indemnización.

En respuesta a las voces que aluden a fines de previsión o seguridad social, argumentamos que tales objetivos ya estarían cubiertos, en gran medida, por el nuevo seguro de cesantía, ahora aplicable a las trabajadoras de casa particular. En cuanto a las pensiones de vejez, estas serán equivalentes a las que percibe un trabajador del régimen general. Por lo tanto, consideramos que la indemnización por años de servicio busca proteger, principalmente, la estabilidad laboral. Este punto adquiere aún mayor relevancia si consideramos que las trabajadoras de casa particular están más expuestas a instituciones que amenazan dicha estabilidad, como el desahucio escrito, la causal de despido por enfermedad contagiosa e incluso el periodo de prueba.

Por último, nos parece interesante lo planteado por Gonzalo González Guerrero en el Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo, organizado por la Universidad Libre de Colombia. En dicho evento, se refirió al debate sobre la naturaleza jurídica de la indemnización por años de servicio en Chile. Sin embargo, lo que más nos ha calado es la noción de lealtad que él plantea, la cual, de alguna u otra forma, sería retribuida mediante la indemnización por años de servicio. Consideramos que esa palabra es casi definitoria de la labor de las trabajadoras de casa particular en un hogar, especialmente cuando se trata de trabajadoras que llevan años prestando tales servicios, a saber: *"La indemnización por años de servicio es una institución del Derecho del Trabajo destinada a proteger la estabilidad en el empleo, siendo una suerte de "precio" o tarifa a pagar en caso que el empleador desee desvincular a un trabajador. Dicho esto, nos ha llamado profundamente la atención dos criterios desde el cual entenderlas:*
i) que sea un salario diferido; y
ii) un premio por lealtad o restitución por la antigüedad en la empresa.
En ambos casos, creemos, que hay cierto tufillo a una especie de retribución o contraprestación que el empresario debería devolver al trabajador y que no ha sido cubierta por la remuneración y beneficios recibidos durante la vigencia del contrato de trabajo.
Dicho de otro modo, los enfoques de una restitución por la antigüedad y el del salario diferido, se asemejan en cuanto a marco teórico a la teoría de la plusvalía descrita por Karl Marx en el Capital." (González, 2019, p. 8).

Hay varios puntos en común con la académica Irene Rojas, a pesar de que el abogado recién citado es intrépido al incorporar la idea de plusvalía. Sin embargo, se mantiene el análisis medular respecto a la protección ante el despido y la custodia de la estabilidad laboral, un bien jurídico

que consideramos digno de ser resguardado y con ello la pertinencia de la indemnización por años de servicio resulta cada vez más irrefutable para las trabajadoras.

Posible salida interpretativa.

Tras revisar las normas y la discusión doctrinaria respecto a la naturaleza jurídica de las indemnizaciones en materia laboral y cuál sería su función definitoria, no encontramos una justificación plausible a la situación de que las trabajadoras de casa particular tengan un estatuto diferenciado y desventajoso en comparación con los trabajadores del régimen general del Código del Trabajo.

Así es como nos valemos de hipótesis interpretativas relacionadas con el daño moral laboral por término de contrato, que señala que *"Hipótesis tradicional de daño moral laboral por término de contrato; La relación de trabajo es típicamente una relación de poder y, por lo mismo, impone derechos y obligaciones que utilizados en forma abusiva pueden causar daños patrimoniales y extrapatrimoniales. En materia de terminación del contrato de trabajo, la simple disolución del vínculo contractual es un derecho del empleador cuando se configura una de las causales establecidas por ley. En estos casos, aunque pueda existir un daño moral no procede su reparación, sin perjuicio del pago de la indemnización por años de servicio en el caso de los contratos de trabajo indefinidos. Esta indemnización procede en el caso del despido por necesidades de la empresa o por desahucio, y es tarifada por antigüedad. Con este sistema, nuestro Código del Trabajo (al igual que en muchos países) crea un sistema especial de indemnizaciones por término de contrato. Por un lado, el trabajador no está obligado a probar perjuicios, lo cual le es muy conveniente. Por otro lado, el empleador sabe de antemano el costo del despido. En este contexto, en principio, no cabe demandar otras indemnizaciones."* (Gamonal, 2012, p.166).

No obstante que la definición de daño moral laboral del autor Gamonal, indica que al existir una indemnización por años de servicio ya establecida, no sería plausible recurrir a otro tipo de indemnización, pues ya estarían cubiertos por la que contiene el Código del Trabajo, tal afirmación sólo se refiere a los trabajadores dependientes comunes que cuentan con esta garantía, sin embargo, dado que, las trabajadoras de casa particular no tienen contemplada en su regulación legal tal indemnización por años de servicio, constituye una situación excepcional y especial, que eventualmente sí podría ser merecedora de una indemnización no contemplada en el Código del Trabajo, como puede ser la indemnización por daño moral, dado que este mismo

autor en su obra asegura que no obstante exista una indemnización por años de servicio de los trabajadores dependientes establecida en la norma *"existen situaciones excepcionales en las cuales puede plantearse la necesidad de reparar el daño moral cuando se configura un despido abusivo." (*Gamonal, 2012, p.166).

De tal forma que incluso para trabajadores que de una u otra forma están protegidos por una indemnización establecida en el Código del Trabajo, es posible recurrir mediante el daño moral laboral a otras indemnizaciones complementarias, por ello y en cuanto a lo que nos convoca, creemos que tal argumentación más desarrollada y guiada a este tipo de trabajadoras, podría ser aplicable a la situación de desprotección indemnizatoria de las trabajadoras de casa particular, para las cuales ni siquiera sería una indemnización complementaria a los años de servicio, sino la única a la que podrían acceder, más allá de la indemnización a todo evento donde se paga un porcentaje irrisorio de indemnización.

VI. Tratamiento constitucional.

1. Acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales.

El procedimiento de la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales se instituyó en la época como el gran avance en materia de derechos laborales e implicaba la constitucionalización del derecho laboral, lo que traería como consecuencia que los conflictos laborales ya no se reducirían meramente a cuestiones económicas entre las partes implicadas, sino que irían más allá, protegiendo a los trabajadores de los abusos que se dan en el contexto de una relación laboral donde existe una parte más débil, que es el trabajador.

En este mismo orden de ideas, la academia de la época celebraba que Chile, por fin abría la puerta a la horizontalidad de los Derechos Fundamentales, al igual que lo estaban haciendo países europeos continentales, lo que implicaba una modernización democratizadora de la disciplina, en tanto que, la idea de horizontalidad, podría permear todo el ordenamiento jurídico con diversos efectos, pero a lo que nos atañe a esta investigación, la horizontalidad tendría un papel determinante en cómo concebimos los vínculos laborales.

La horizontalidad se define, en palabras del académico Pablo Marshall Barberán, de manera que "*El efecto horizontal de los derechos fundamentales se denomina de esa manera en oposición al efecto vertical. El primero hace referencia al efecto de los derechos fundamentales en las relaciones jurídicas entre los particulares, esto es, entre sujetos sin potestad estatal; el segundo, hace referencia al efecto de los derechos fundamentales en las relaciones jurídicas entre el Estado o alguno de sus órganos y los particulares que están sujetos a su imperio.*" (Marshall, 2010, p. 44).

La reforma procesal laboral, prometía la eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales y garantizaba su eficacia directa, ya que la acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales podría ser ejercida por el propio trabajador en contra de su empleador o ex empleador, si es con ocasión del despido, sin establecer mayores requisitos que lo dificulten, garantizando así su éxito y dando paso a una gran transformación de las relaciones laborales.

Profundizando en el tema, nos parece importante señalar alguna de las características de la reforma en comento, en primer orden y respecto del procedimiento de la tutela de Derechos Fundamentales, se incorpora la noción de *"legitimación activa ampliada"* dado que, el primer legitimado activo en la acción es el trabajador afectado, pero también podría hacerlo un tercero, como por ejemplo una organización sindical con algún tipo de interés o incluso la Inspección del trabajo. (Ugarte, 2007, p. 62). Cuestión que se materializa y reglamenta en el artículo N° 486 del Código del Trabajo, y es aplicable tanto al procedimiento de tutela en general, como al procedimiento de tutela con ocasión del despido.

Hasta aquí la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales es un gran avance para los trabajadores sujetos al régimen general del Código del Trabajo, sin embargo, el contrato especial de las trabajadoras de casa particular, en la práctica, no corre la misma suerte, puesto que como señalamos anteriormente, la trabajadora de casa particular está sujeta a la institución del desahucio escrito del empleador, establecido en el artículo N° 161 del Código del Trabajo, causal que permite poner término a la relación laboral sin invocar fundamentos, y también se encuentra sujeta a la causal de despido por enfermedad contagiosa del artículo N° 152 del mismo cuerpo legal, que permite despedir a la trabajadora por una condición de salud. Ambas causales pueden provocar en la práctica que los jueces no puedan realizar un control judicial efectivo, respecto a las posibles vulneraciones de Derechos Fundamentales que se dieron en el contexto

de esos despidos, ya que en el caso del desahucio, no puede ahondar en qué motivó dicho despido, y en el caso de la enfermedad contagiosa, no puede tachar de discriminatoria o vulneradora dicha desvinculación.

Por otro lado, fuera de estos dos casos, la aplicación de la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales sí parece ser beneficiosa y funcionar para las trabajadoras de casa particular, aunque teniendo presente que, como mencionamos anteriormente, no podrán acceder a los recargos sobre los años de servicio, ya que no cuentan con esta indemnización. Y además de esto, los empleadores teniendo conocimiento de esta materia, preferirán despedir a las trabajadoras mediante el desahucio, haciendo más complejo el posterior control judicial.

Por tanto creemos que la función primordial de la acción de tutela, que es el efectivo resguardo de las garantías constitucionales de todos los trabajadores, incorporando la horizontalidad de los Derechos Fundamentales, no se cumple a cabalidad con las trabajadoras de casa particular, quedando la puerta abierta tal vez a la utilización de otras acciones constitucionales, pero que quizá no son tan eficaces como lo es la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales, en este mismo sentido indica el académico José L. Ugarte "*La denominada acción de protección se había mostrado absolutamente inútil para la tutela de dichos derechos en la relación laboral." Ahora lo que el trabajador no obtenía de la acción de amparo constitucional, tampoco lo obtenía de las normas procesales del derecho del trabajo. La razón era simple: nuestro derecho procesal del trabajo, fruto de zigzagueantes vaivenes en su parte orgánica, se había mantenido fijo en su parte funcional durante un buen periodo de tiempo. La concepción patrimonial de la tutela procesal laboral, propia del nacimiento del derecho del trabajo, sobre la cual se construía la mayor parte de la estructura procedimental de nuestro código, entendía que el único conflicto o litigio jurídico laboral digno de amparo judicial es el que involucra el ejercicio de derechos evaluables en términos económicos.* (Ugarte, 2007, p. 60).

Desde esta mirada podemos ver que la acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales no tendría esta característica tan modernizadora respecto de las trabajadoras de casa particular, en contraste a como efectivamente modernizó el sistema para los trabajadores del régimen general, pues, al menos respecto de este tipo de trabajadoras, seguiríamos con aspectos en que la protección mediante la acción de tutela se vuelve poco efectiva.

Nos resulta crucial criticar esta ineficacia de la acción de tutela para las trabajadoras de casa particular, ya que, lo elemental de la acción es la reparación del daño, producida a su vez por la vulneración proveniente de la afectación del ejercicio de la las facultades que la ley reconoce al empleador, pero que en causales como el desahucio, enfermedad contagiosa o incluso el periodo de prueba, se hace muy complejo aplicar la acción de tutela, y con ello la horizontalidad misma de los Derechos Fundamentales, como si se tratase de otra categoría de trabajadores que no merecen el mismo trato.

Posteriormente, la segunda característica de la acción de tutela que nos interesa comentar es la prueba aliviada, la cual se consideró una salvaguarda para el trabajador, pues el estándar probatorio para el trabajador sería muy complejo precisamente por el hecho de que se trata de denuncias de vulneración de derechos fundamentales, los cuales pueden ser específicos, como la libertad sindical o el derecho a huelga o inespecíficos como la no discriminación, libertad de expresión, etc. (Ugarte, 2007, p. 64).

Los hechos que desencadenan una acción de tutela son cuestiones que son reales, pero que en la materialidad muchas veces son difíciles de probar, y es por ello que se contempló en esta reforma la reducción de la carga probatoria para el trabajador, y con ello el artículo N° 491 del Código del Trabajo incorporó la noción de *"indicios suficientes"* para probar la vulneración, lo que conlleva que es el empleador quien debe explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y si estas fueron proporcionales.

En cuanto a la proporcionalidad de las medidas, nos es imposible no pensar en la causal de despido por enfermedad contagiosa de la trabajadora, la cual opera exclusivamente para las trabajadoras de casa particular, acá nos preguntamos cuál sería el criterio de proporcionalidad, ya que la norma no establece criterios claros, pudiendo ser tan amplia como para abarcar un resfriado y una enfermedad mortal. El único aspecto medianamente objetivo que aporta el artículo N° 152 del Código del Trabajo es que la enfermedad sea clínicamente certificada, lo cual nos deja en el mismo punto.

Es así como al existir esta causal de despido, resulta muy complejo para la trabajadora argumentar el uso de la acción de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales en relación a la

discriminación por su situación de salud, ya que el legislador da casi libre albedrío al empleador en esta materia, sumándole que incluso podría simplemente acudir al desahucio.

Así las cosas nuevamente la modernización en materia probatoria que incorpora la acción de tutela resulta inútil a las trabajadoras de casa particular en esta materia en particular. Incluso el legislador en el mismo artículo N° 152 del Código del trabajo se hace cargo de cómo se dará tratamiento a una situación de enfermedad contagiosa de un trabajador del régimen general, situación en la cual el empleador deberá dar aviso al organismo de seguridad social respectivo, se le conservará el cargo sin remuneración por ocho días o quince o treinta dependiendo de la antigüedad, procurando siempre cuidar su continuidad laboral en a la empresa, notándose una abismal diferencia en el trato. Y en lo relativo a la tutela de derechos fundamentales, un trabajador del régimen general puede interponer una demanda de tutela con ocasión del despido, teniendo grandes posibilidades de éxito si fue discriminado por su condición de salud, cuestión diametralmente opuesta a las posibilidades de las trabajadoras de casa particular.

Es por todo lo anterior que concluimos que, si bien el legislador no priva a las trabajadoras de casa particular de la posibilidad de accionar de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales en todas las hipótesis que plantea el Código del Trabajo, en la práctica será más complejo que puedan ejercer dichos derechos de manera plena y en igualdad de condiciones en comparación con los trabajadores del régimen general.

2. La garantía de indemnidad aplicada a las trabajadoras de casa particular.

Esta garantía es fruto también de la gran reforma que tuvo lugar con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087, y pese a que no está expresamente reconocida en la Constitución, se ha estimado que se funda en el derecho a la tutela judicial efectiva. En este mismo orden de ideas, jurisprudencialmente se ha interpretado que efectivamente tiene una ubicación en la carta fundamental, a saber: "*Los tribunales reconocen expresamente que el fundamento constitucional de la garantía de indemnidad se encuentra directamente en el artículo 19 n.° 3 de la Constitución Política de la República, es decir, la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos.*" (Martinez, 2012, p. 339).

Lo simbólico del reconocimiento de la garantía de indemnidad es que se consagra legalmente una situación netamente fáctica y que se relaciona con la tensión que existe entre una empresa y

un trabajador. Esta situación, que antes de la Ley N° 20.087 no fue relevante para el legislador, dice relación con que el trabajador o trabajadora no pueda ser objeto de represalias por parte de su empleador, tales como el despido. La garantía de indemnidad debiese ser entendida como el derecho a no ser objeto de represalias laborales, esto se desprende del artículo N° 485, inciso tercero, parte final del Código del Trabajo, que en términos generales indica que la represalia a un trabajador podría entenderse como el despido producto de alguna incidencia del trabajador en una acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, de su actuación en instancias judiciales, o de haber sido testigo en algún juicio en contra de su empleador. Estas son las tres circunstancias fácticas que consagra el artículo N° 485 del Código del Trabajo.

Sin lugar a dudas, la incorporación de la indemnidad en el ordenamiento jurídico chileno, donde se da reconocimiento de esta situación fáctica, relacionada con la idea de represalia o castigo por las causales señaladas en el artículo antes mencionado, nos parece un gran avance. No obstante, quisiéramos concentrarnos en cómo se sitúa esta garantía en el escenario de las trabajadoras de casa particular, en relación con la causal de desahucio escrito.

Al menos materialmente, nuevamente nos encontramos en un escenario complejo, no porque las trabajadoras no puedan accionar de tutela en virtud del derecho a la indemnidad, pues obviamente es una disposición aplicable a ellas, sino que por la existencia del desahucio escrito del empleador, en tanto facultad libre del empleador para poner fin a la relación laboral sin invocar fundamentos, lo cual dificulta hacer un efectivo control judicial, y el poder entrar a escrutar el hecho de que el despido se dio en un contexto de vulneración de la indemnidad.

En este mismo sentido, se ha considerado por la doctrina y jurisprudencial que, en relación al derecho a la indemnidad y la represalia respectiva, debe existir una suerte de conexión entre el despido y la represalia. Esto es: *"Otro elemento básico para que concurra la vulneración de la garantía de la indemnidad es la conexión temporal que debe existir entre la denuncia y el hecho del despido. Debe haber una clara relación causa-efecto entre el ejercicio de la acción del trabajador, tanto judicial como administrativa, y la represalia por parte del empleador*" (Martinez, 2012, p. 346). Tal conexión temporal entre la denuncia y el despido también se torna una misión compleja al enfrentarnos al desahucio escrito, ya que si bien ya es difícil indagar en las justificaciones objetivas que podrían dar curso al libre despido del artículo 161 del Código del Trabajo, más espinoso aún sería intentar establecer una conexión temporal demostrable en tribunales.

Esta situación, ya compleja para un trabajador del régimen general, lo será aún más para una trabajadora de casa particular, esto nuevamente pone de manifiesto que la regulación laboral de las trabajadoras de casa particular es de segundo orden.

3. Inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

En este acápite trataremos de dar una posible solución a la arbitraria decisión del legislador de mantener a las trabajadoras de casa particular con un estatuto indemnizatorio de segundo orden y el desigual trato existente hacia ellas, en razón de mantener vigentes causales de despido discrecionales, las cuales se llevan a cabo sin expresión de causa ni en vinculación con un hecho objetivo para el término de la relación laboral de manera unilateral por el empleador.

Los tribunales en general se limitan a aplicar el Código del Trabajo y a tratar la problemática indemnizatoria y de despido discrecional de las trabajadoras de casa particular, argumentando en sus sentencias con razonamientos de estricto apego a las normas y dentro de lo que el ordenamiento jurídico les permite hacer, no dando lugar a sancionar como debiese ser a los empleadores que en un contexto de régimen común de trabajadores estarían vulnerando abiertamente derechos laborales básicos. Los jueces no son flexibles en la interpretación de la ley, entendiendo que dichas normas están escritas de tal forma que no dan mucha cabida a verlas desde una perspectiva pro trabajador, por ser disposiciones cerradas que se limitan simplemente a negar algunas situaciones aplicables al régimen general de trabajadores, como por ejemplo el caso del artículo N° 163 del Código del Trabajo, que establece la indemnización por años de servicio para todos los trabajadores, excepto justamente para las trabajadoras de casa particular, u otras normas que agrupan a dichas trabajadoras al mismo nivel que los gerentes, sin razón aparente.

Es por esto que ante este panorama en la jurisprudencia, vislumbramos la posibilidad de intentar un recurso constitucional, a saber, el recurso o acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

Contextualizando tal afirmación, es que acudimos a la reforma constitucional realizada en el año 2005, la cual otorgó al Tribunal Constitucional la facultad de conocer sobre la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de un precepto legal. Dicha acción, o mal llamado recurso, establece dentro de sus características el ser un tipo de control concreto, es decir, sólo

analiza la constitucionalidad de un precepto legal en un caso en específico, por tanto, tendría solo un efecto entre las partes, sin embargo, creemos que obviamente el problema planteado en esta investigación es evidentemente erga omnes y no entre las partes, pero la herramienta a la que acudimos, vale decir, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, se limita a ser un control concreto, que no pretende analizar la generalidad del ordenamiento jurídico y es por ello, que pese a que creemos que esto es un tema que no solo atiende a las partes, la herramienta en cuestión tiene esta característica, que dicho sea de paso ha sido muy cuestionada en la doctrina, pues muchas veces el mismo Tribunal Constitucional pareciera olvidar tal control concreto y se pronuncia de manera general, tal como señala el abogado Diego Pávez Báez; *"No obstante haber señalado previamente la imposibilidad de que el Tribunal Constitucional realice un control de carácter abstracto en sede de acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de un precepto legal por mandato expreso de la Carta Fundamental, ello no impide que de todas maneras se realice bajo el manto aparente de un control de carácter concreto."* (Pávez, 2018, p.9).

En otras palabras, al considerarse un control de carácter concreto se analizará la constitucionalidad de un precepto legal en un caso en específico y no a modo general, por tanto, la sentencia que eventualmente resuelva la acción producirá sólo efectos relativos, pero es importante también tener a la vista que si resultara ser una sentencia que acoja el recurso se podrá eventualmente interponerse una acción de inconstitucionalidad del precepto sometido al análisis del Tribunal.

Actualmente la acción constitucional se encuentra consagrada en el artículo N° 93 numeral sexto de la Constitución Política de la República, donde se destaca que el objetivo de ésta será resolver cuestiones que tienen que ver con la inaplicabilidad de un precepto legal, cuya aplicación en cualquier gestión resulte contraria a la Constitución. En este mismo sentido existe una característica de esta acción, que es muy pertinente con la problemática de las trabajadoras de casa particular, a saber, el control represivo, el cual permite el análisis de un precepto legal vigente, para revisar su constitucionalidad, que es justamente la piedra de tope en este caso, donde tenemos normas que evidentemente van en contra de la Constitución y de los Tratados Internacionales relacionados a la materia y que se encuentran ratificados por Chile hace casi 10 años.

Las normativas impugnables por esta acción, serían las del artículo N° 163 incisos quinto al séptimo del Código del Trabajo, pues este artículo en sus incisos primero y segundo, establece que el empleador podrá poner término a la relación laboral, invocando la causal del artículo N° 161 del mismo Código, pagando al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año, sin embargo, el mismo artículo en su inciso quinto, señala que dicha indemnización no se aplicará en el caso de terminación del contrato de las trabajadoras de casa particular, estableciendo en sus incisos sexto y séptimo las reglas aplicables a estas trabajadoras.

Dichas reglas consisten en que cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, las trabajadoras tendrán derecho a una indemnización a todo evento, pero no habrá lugar a la indemnización por años de servicio, y, por consiguiente, se establece un sistema indemnizatorio de segundo orden para las trabajadoras, sin razón aparente, o justificación plausible, lo cual contraviene la garantía constitucional establecida en el artículo N° 19 numeral 2 inciso final de la Constitución Política de la República, que establece la Igualdad ante la Ley, señalando que: *"Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias"* entendiendo que en el ámbito jurídico, arbitrario, se entiende en el sentido técnico, que consiste en aquello que no expresa razones concretas y fundadas, situación que es muy pertinente con este precepto legal en relación con la Carta fundamental y los tratados internacionales ratificados por Chile.

La negación de la indemnización por años de servicio a las trabajadoras de casa particular, y el otorgamiento de una indemnización a todo evento, implica en la práctica el pago de aproximadamente 15 días de remuneración imponible por año de servicio a las trabajadoras, considerando dentro de este cálculo el seguro de cesantía, lo que para trabajadores del régimen común asciende a 30 días por año de servicio, sin sumar que aparte también gozan del seguro de cesantía.

Así las cosas, la razón para que tales medidas de protección social no sean aplicables a las trabajadoras de casa particular, no tienen razón de ser aparente ni justificación alguna, y esto quedó de manifiesto en otro apartado de este trabajo donde se profundiza tal fenómeno arbitrario, que desemboca en una decisión del legislador y que quedó plasmada en el mensaje presidencial del ex Presidente Patricio Aylwin Azócar, y más aún si consideramos que se ratificó un tratado internacional en el año 2015, el Convenio N° 189 de la Organización Internacional

del Trabajo, sobre las y los trabajadores domésticos, donde se expresa claramente, que se deben equiparar las normativas para eliminar las brechas entre trabajadores domésticos y trabajadores del régimen general, y además se hace alusión expresa a la igualdad indemnizatoria, no obstante, aún no hay modificaciones de ley que vayan en este sentido.

Luego de lo anteriormente expuesto, creemos que el precepto contenido en el artículo N° 163 inciso quinto, es abiertamente inconstitucional, atenta directamente a la igualdad ante la ley del artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República, pues en este mismo sentido la privación de la indemnización por años de servicio, no solo constituye en sí misma, un acto arbitrario y discriminatorio, dado que, esta privación además implica el despojo de los recargos legales que establece nuestro legislador, en caso de despidos injustificados, indebidos, improcedentes o carentes de causa legal y también de los relacionados al despido indirecto y tutela de Derechos Fundamentales, estas circunstancias son groseramente atentatorias a la igualdad ante la ley y, por lo mismo, inconstitucionales.

Es también pertinente recordar, en este punto, la mantención de las causales de enfermedad contagiosa, y periodo de prueba, pues forman parte de la arbitraria decisión del legislador, ya que son figuras que son aplicables sin justificación sólo a este tipo de trabajadoras, siendo que no existe mayor fundamento para que esto sea así, ya que existen múltiples trabajos donde podríamos pensar que el empleador querría tener la posibilidad de aplicar el periodo de prueba, o donde las partes querrían tener la posibilidad de poner término a la relación laboral por una enfermedad contagiosa, y no es algo que se dé exclusivamente en el contexto del trabajo doméstico. En el caso de la enfermedad contagiosa, ni siquiera se expresa en detalle qué enfermedades abarca, incluso podríamos llegar al irrisorio nivel de considerar una enfermedad que puede ser curada en un tiempo determinado, lo cual en una situación normal sería subsanable con una licencia médica, finalmente consideramos que no existe un parámetro y se transforma en una causal del despido libre e indeterminada, tal como lo es el desahucio.

Por último, la indemnización del artículo N° 489 del Código del Trabajo, en relación al procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, donde el tribunal competente fijará una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, más un recargo legal dependiendo de la causal de despido utilizada, no obstante en el caso de las trabajadoras de casa particular, procede con varias

dificultades, dado que les es aplicable la figura del desahucio del artículo N° 161 del Código del trabajo, figura que ya fue comentada ampliamente en este trabajo y que faculta a los empleadores para no invocar causales para fundar el término de la relación laboral, y con ello los jueces se ven imposibilitados de realizar un control judicial sobre los hechos vulneratorios de derechos fundamentales que desencadenaron aquel despido, dificultando la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales, lo cual también es abiertamente atentatorio a la igualdad ante la ley, y es claramente un tratamiento que no tiene justificación alguna y que es arbitrario para con las trabajadoras de casa particular, evidenciando la existencia de categorías de trabajadores.

4. Consideraciones constitucionales finales y breve alusión a la Teoría de la ciudadanía en la empresa de las trabajadoras de casa particular.

En este capítulo y ya finalizando con el análisis constitucional y las acciones respectivas ya tratadas en detalle en acápites anteriores, quisiéramos hacer una relación a las circunstancias de las trabajadoras de casa particular y la teoría de la ciudadanía en la empresa.

En apartados anteriores hicimos alusión a la horizontalidad de los Derechos Fundamentales, cuestión que es muy profunda en su estudio, pero que quisimos tocar de manera leve, a propósito de las Garantías Fundamentales de las trabajadoras de casa particular y las respectivas acciones que podrían ejercer para salvaguardar estas mismas. En este mismo sentido, es que recurrimos a la academia y su interpretación de la jurisprudencia chilena respecto de la horizontalidad, para clarificar a qué nos referimos acudimos a la siguiente aclaración; *"La jurisprudencia y la legislación han desarrollado esta noción aceptando la teoría de la horizontalidad de los derechos fundamentales, recogiendo lo que en los años cincuenta la jurisprudencia alemana llamó la eficacia directa de los derechos fundamentales entre particulares (los alemanes lo llamaron teoría de la "Drittwirkung der Grundrechte" u "Horizon talwirkung"). Así se abandona la tradicional idea de que los derechos fundamentales sólo podían ser invocados como un "mecanismo de defensa" frente a los abusos en que podía incurrir el Estado."* (Layana, 2013, p. 150).

En este sentido y según se explicará más tarde, Chile ha reconocido la horizontalidad y eficacia directa de los Derechos Fundamentales entre particulares, lo que implica que es aplicable a las relaciones laborales y es en este punto es que se hacemos la relación con la teoría de la ciudadanía en la empresa, pues de alguna manera la eficacia directa a la que alude la doctrina, viene a limitar las facultades que ostenta el empleador, por medio del obligatorio respeto a los Derechos

Fundamentales inespecíficos del trabajador, vale decir, el derecho a la no discriminación, la libertad de expresión, la intimidad, entre otros, los cuales nos permiten hablar la ciudadanía en la empresa. y en esa dirección sustenta nuestra afirmación, las palabras del profesor José Luis Ugart*e: "Pese a esto, el principal atractivo de este procedimiento es su novedad política: hoy podemos señalar que a empujones y codazos la idea de la eficacia directa de los derechos fundamentales ha comenzado en chile a ingresar a la fábrica de seguro, en los años que vienen será necesario corregir y profundizar esta andadura que se ha comenzado a caminar."* (Ugarte, 2007, p. 66).

La constitucionalización del derecho laboral, que hemos venido tratando en los últimos capítulos a raíz de la reforma que compete a la Ley N° 20.087, trae consigo varias nociones, algunas incorporadas de otros ordenamientos jurídicos, como la teoría de la horizontalidad de los Derechos Fundamentales y otras que son tratadas ampliamente por la doctrina nacional, a saber, la teoría de la ciudadanía en la empresa, la cual plantea que al trabajador se le respetarán garantías o derechos fundamentales no sólo específicos y relacionados a la rama laboral, sino que también sus derechos como ciudadano, vale decir, derechos fundamentales inespecíficos.

La discusión, respecto a si realmente hay horizontalidad o eficacia directa o si realmente el trabajador es un ciudadano en la empresa, lo dejaremos en segundo plano, pues como se indicó el tema es muy amplio, profundo y no atingente al tema de esta investigación y en definitiva queríamos dejar claras nociones con el fin de aterrizar el tema a lo que nos compete, esto es las trabajadoras de casa particular, con ciudadanas en la empresa o en el hogar y en definitiva el lugar donde ellas ejercen las labores correspondientes a su trabajo.

La respuesta no es fácil, dado que, como hemos venido comentando en este capítulo dedicado a cuestiones y acciones constitucionales, lo concluyente es que siempre tales garantías como lo son la indemnidad o la posibilidad de recurrir a un acción de tutela de Derechos Fundamentales, se ve mesurada para las trabajadoras de casa particular, pues como se explicó anteriormente, siempre queda de manifiesto, que pese a que el legislador no las priva de ejercer acciones de tutela en relación con su garantía de indemnidad, en la práctica tienen menos posibilidades de éxito en relación a un trabajador del régimen general por las particularidades ya explicadas, y en ese sentido creemos que respecto a la teoría de la ciudadanía en la empresa, lamentablemente las trabajadoras, también son tratadas como ciudadanas de segundo orden.

Las explicaciones pueden ser variadas, y podemos aludir incluso al título de esta investigación, dado que podría tener que ver con una especie de improvisación y displicencia existente hacia este tema. La generalidad de los trabajadores se desempeñan en prestar servicios para empresas o para el Estado, en cambio, las trabajadoras de casa particular se desempeñan prestando servicios dentro de los hogares de sus empleadores, en un espacio sumamente privado, donde es complejo entrar a vigilar sus condiciones laborales y están mayormente expuestas a ser vulneradas en sus derechos sin tener testigos o evidencia alguna.

Ha sido una sorpresa descubrir que en países desarrollados también existe esta infravaloración del trabajo doméstico, así lo indica la académica Natalie Sedacca, al relatar la situación existente en Reino Uni*do: "La inspección del trabajo refleja una negativa a considerar el hogar como el lugar de trabajo de otra persona, centrándose en el estatus de residente del trabajador y su asociación con la familia, de modo que su situación se entiende como "no regulatoria" y parte de la "esfera privada"."* (Sedacca, 2022, p. 777). Por consiguiente, la improvisación o displicencia normativa, ya sea en materia indemnizatoria u otras áreas de la regulación legal del trabajo doméstico, tiene que ver, desde nuestra perspectiva, con la desvalorización del trabajo doméstico remunerado, que es realizado en el hogar y no en la esfera pública, en este mismo orden de ideas es que el convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile, expresa en su artículo N° 14 que: *" Se deberán establecer Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores."* (Convenio N° 189, Organización Internacional del Trabajo, 2011, p.3).

La Organización internacional del trabajo plasma aquella disposición en el contexto de la seguridad social, lo cual es muy pertinente con el sistema indemnizatorio de las trabajadoras de casa particular, que no debiese ser diferenciado al del régimen general del Código del Trabajo.

Consideramos que se desconoce el valor del trabajo doméstico realizado por las trabajadoras de casa particular y como consecuencia de esta concepción de menor valor, se generan las diferencias existentes entre el régimen normativo aplicable a estas trabajadoras, en contraste con el régimen general, tales como el sistema indemnizatorio y la dificultad de acceder de manera eficiente a la protección que da la acción de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales, lo que en definitiva lleva a que la trabajadora de casa particular no sea considerada plenamente como una ciudadana en su lugar de trabajo, por ende la aplicación de la ciudadanía en la empresa es relativa, pues siempre existirá un poder magnificado del empleador y una relativización de los

Derechos Fundamentales inespecíficos de las trabajadoras en relación a los trabajadores del régimen común.

VII. Reflexiones finales.

A lo largo de la presente investigación pudimos observar el desarrollo histórico que ha tenido el tratamiento normativo de las trabajadoras de casa particular, y las diversas problemáticas que enfrenta la legislación actual en esta materia, pudiendo ver de cerca el desalentador panorama al que se enfrentan día a día miles de trabajadoras que cumplen funciones que son esenciales para el desarrollo del país y de la cadena productiva, trabajadoras que diariamente se encargan de realizar las labores domésticas que sus empleadores no tienen tiempo o ganas de hacer, y que se involucran profundamente con su trabajo, y en particular con las personas o familias para las cuales trabajan, viendo en muchos casos incluso crecer a los niños y niñas de esas familias, e involucrándose más allá de lo que uno se puede involucrar en cualquier otro tipo de trabajo remunerado, y a pesar de todo esto, la legislación laboral las castiga, las trata como trabajadoras de segunda categoría y les priva de derechos mínimos que cualquier trabajador debiera tener.

Estas trabajadoras luego de involucrarse profundamente con su lugar de trabajo y las relaciones humanas que ahí se forman, son despedidas sin tapujos y sin mayores beneficios, son incluso despedidas sin decirles las razones de fondo, son despedidas porque no cayeron bien la primera semana, son despedidas por padecer alguna enfermedad, son en general despedidas por cualquier motivo a capricho del empleador, en pleno siglo XXI, sigue siendo posible este nivel de incertidumbre e inestabilidad en el empleo, sigue siendo posible este trato indigno.

Y como si esto no fuera razón suficiente para generar indignación, dichas trabajadoras ni siquiera tienen derecho a las mismas indemnizaciones por término de la relación laboral que el resto de trabajadores, con suerte tienen una indemnización que no alcanza a equivaler a una remuneración de 15 días por año de servicio, incluyendo el seguro de cesantía, y se quedan fuera de varios recargos legales por este mismo motivo, como es el caso de los despidos injustificados, indebidos o improcedentes, despidos indirectos y tutelas por vulneración de derechos fundamentales.

Luego de analizar este panorama, las posturas jurisprudenciales y doctrinales, nos abocamos a revisar diversos resquicios legales por donde podría ser factible solicitar a un tribunal la

aplicación de ciertas indemnizaciones, además, nos planteamos la posibilidad de recurrir al Tribunal Constitucional por la existencia de estas diferencias arbitrarias en la ley.

Esperamos con esto poder abrir un debate que se encuentra en el olvido y que se merece nuestra consideración, ya que estamos hablando de un trabajo que desempeña un grupo de la población caracterizado mayoritariamente por mujeres de escasos recursos, que parece no llamar la suficiente atención de nuestros legisladores.

Como hemos señalado en la presente investigación, el régimen indemnizatorio de las trabajadoras de casa particular, se ha visto expuesto al desinterés del legislador a lo largo de su historia, no obstante, creemos que la consideración tardía de las trabajadoras de casa particular como parte de la fuerza productiva del país no sólo se reduce al tema indemnizatorio, sino que consiste en un abandono legal y fáctico en todo lo relacionado con el trabajo doméstico remunerado. A pesar de que en junio de 2015, Chile ratificó el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, que textualmente expresa que, en líneas generales, es imperioso equilibrarlas normativamente en relación con los trabajadores del régimen general, dicha actitud diligente aún no se ha puesto en práctica.

El compromiso del Estado de Chile en dicha instancia internacional fue adoptar medidas a fin de asegurar que estas trabajadoras gozarán de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores del régimen general respecto a la protección de la Seguridad Social. Incluso más, se hizo referencia expresa al resguardo efectivo de la posibilidad de que las trabajadoras tengan acceso a los tribunales u otros mecanismos de resolución de conflictos, procurando medios eficaces para el cumplimiento de la legislación laboral a través de las respectivas Inspecciones del Trabajo. Sin embargo, esto tampoco se ha hecho efectivo, como hemos desarrollado ampliamente en esta investigación, no sólo se trata de un problema de derecho sustantivo, ya que también existe un tema fáctico relacionado con la fiscalización, la Inspección del Trabajo enfrenta complicaciones adicionales porque sólo podrá hacer ingreso al domicilio donde se prestan los servicios con la respectiva autorización del empleador, lo cual va en contra de toda lógica fiscalizadora. Así, un sinnúmero de situaciones legales, materiales y de hecho, siguen siendo un obstáculo para la equiparación de los regímenes aplicables a las trabajadoras de casa particular en comparación con los trabajadores del régimen general.

Luego, el famoso artículo N° 163 del Código del Trabajo, que establece la indemnización a todo evento, excluye a las trabajadoras de la indemnización por años de servicio que existe para los trabajadores del régimen común. Este punto es trascendental en nuestra investigación, dado que marca la distinción entre quién será merecedor del reconocimiento a los años trabajados y, en definitiva, del reconocimiento de su aporte a la productividad de la empresa, en este caso hogar. Esto resulta en un régimen indemnizatorio de segunda clase para las trabajadoras de casa particular, lo cual no es inocuo, pues incide en asuntos de previsión social, desvalorización del trabajo y de los años de labor y, en definitiva, del tiempo o permanencia en lugar de trabajo, además de la inaplicabilidad de los recargos legales existentes para sancionar al empleador por ciertas conductas.

Es pertinente también hacer referencia a la situación del término de la relación laboral sin indemnización por años de servicio en los casos en que el trabajador se desempeñe bajo la modalidad de "puertas adentro", ya que el despido sin esta indemnización no sólo trae consigo las consecuencias señaladas en el párrafo anterior, sino que también implica la pérdida, en mayor o menor medida, del hogar o lugar donde habitó durante años, sin la debida protección social que podría aportar una indemnización por años de servicio, sumándole además todo el componente emocional que eso significa.

Nos vemos obligadas nuevamente a traer a colación figuras como el despido por enfermedad contagiosa de la trabajadora, del artículo N° 152 inciso segundo del Código del Trabajo, y su plena vigencia, así como también el artículo N° 161 del Código del Trabajo respecto al desahucio escrito del empleador, ambas figuras reflejan el trato que la sociedad otorga a las trabajadoras de casa particular en la actualidad.

Concluimos que el legislador no trata con desidia a las trabajadoras sin justificación, sino que este desinterés tiene una razón de ser que se relaciona con una forma de entender el trabajo doméstico y, en específico, el trabajo doméstico remunerado. Esta visión permea las instituciones, las leyes y, en definitiva, el Estado de Chile, todo aquello explica el desentendimiento respecto a las medidas impuestas por el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Críticamente, creemos que la explicación a dicho fenómeno tiene que ver con la cosmovisión de que sólo el trabajo remunerado desarrollado en la esfera pública contribuye a la economía y es

susceptible de ser valorado, no solo económicamente, sino también socialmente, como si no existiera una interdependencia del uno con el otro.

En ese mismo orden de ideas, es el mismo "establishment" más "progresista" el que direcciona el pensamiento colectivo hacia la idea de que el trabajo digno de admiración para las mujeres es aquel ejercido en la esfera pública, como si este no dependiera de la trabajadora doméstica, que permanece en el hogar realizando las labores que históricamente se han impuesto como inherentes a la mujer.

Finalmente, y en lo relativo a los Derechos Fundamentales y, en general, a las trabajadoras de casa particular, así como la alusión a la desvalorización del trabajo doméstico fuera del ámbito público, concluimos que, en definitiva, el sistema indemnizatorio desvalorizado, la normativa anacrónica y la moderación de la eficacia de las acciones constitucionales en pos de la protección frente a eventuales vulneraciones de Derechos Fundamentales, producen el efecto de que las trabajadoras siempre vean su acceso a la categoría de ciudadanas puesto en tela de juicio. Al parecer, tanto en la privacidad del hogar como en la esfera pública no son consideradas garantes de los mismos derechos de los que goza la sociedad en general. En otras palabras, *"Cuando las mujeres permanecen fuera de la producción social, es decir, fuera del ciclo productivo organizado socialmente, están también fuera de la productividad social."* (Dalla, 1972, p. 8), y por consiguiente están también privadas de ser consideradas como agentes valiosas de la sociedad.

Bibliografía

- Aylwin, P. (1990) Mensaje de S.E el Presidente de la República con el inicia un proyecto de ley que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.
- Cifuentes, H. (2021). Seguridad social y protección de las trabajadoras de casa particular. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, p. 101.
- Dalla, M. (1972) Las mujeres y la subversión de la comunidad, p. 8.
- Gamonal, S. (2012). Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. Revista de Derecho, p. 166.
- González, G. (2019). Indemnizaciones por años de servicio en Chile: naturaleza jurídica y continuidades históricas. En I Congreso Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo – XIV Seminario (p. 8). Colombia.
- Rojas, I. (2013). La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. Revista de Derecho, p. 109.
- Rojas, I. (2015) Derecho del Trabajo. Thomson Reuters, p. 443.
- Layana, E. (2013) Derecho del trabajo y Derechos Fundamentales; Ciudadanía en la empresa, p. 150.
- Pávez, D. (2018). Inaplicabilidad por inconstitucionalidad y la veracidad de ser un control en concreto. Artículo académico presentado a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae, para optar al Magíster en Derecho Público, p. 9.
- Marshall, P. (2010). El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la Constitución, p. 44.
- Martínez, G. (2012), La garantía de indemnidad en Chile; Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el common law, pp. 339-346.
- Sedacca, N. (2022). Domestic Workers, the 'Family Worker' Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women's Work, p. 777.

- Ugarte, J L. (2007). La tutela de Derechos Fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro, pp. 60-66.
- Ley 20.786 de 2014. Por la cual se modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos, 19 de octubre de 2014.
- Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016). Caso Curiqueo vs. Lutty.
- Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso (2017). Caso Núñez vs. Bedoya.
- Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso (2020). Caso Ramos vs. Soto.
- Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2023). Caso Gutiérrez vs. Yarur.
- Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca (2021). Caso Tejada vs. Zúñiga.
- Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2021). Caso Bustos vs. Poblete.
- Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2024). Caso Taboada vs. Inmobiliaria Las Vertientes Limitada.
- Convenio N° 189, relativo al Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Organización Internacional del Trabajo, p.3. (2011)