

**INFORME DE LA COMISIÓN DE RELACIONES EXTERIORES**, recaído en el proyecto de acuerdo, en segundo trámite constitucional, que aprueba el “Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio 2011.

**BOLETÍN N° 9.560-10**

---

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Relaciones Exteriores tiene el honor de informaros el proyecto de acuerdo de la referencia, en segundo trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. la Presidenta de la República, de fecha 3 de septiembre de 2014, con urgencia calificada de “simple”.

Se dio cuenta de esta iniciativa ante la Sala del Honorable Senado en sesión celebrada el 8 de octubre de 2014, donde se dispuso su estudio por la Comisión de Relaciones Exteriores.

A la sesión en que se analizó el proyecto de acuerdo en informe, asistió, especialmente invitado, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el asesor legal, señor Francisco del Río.

---

Asimismo, cabe señalar que, por tratarse de un proyecto de artículo único, en conformidad con lo prescrito en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, vuestra Comisión os propone discutirlo en general y en particular a la vez.

---

## ANTECEDENTES GENERALES

**1.- Antecedentes Jurídicos.-** Para un adecuado estudio de esta iniciativa, se tuvieron presentes las siguientes disposiciones constitucionales y legales:

a) Constitución Política de la República. En su artículo 54, N° 1), entre las atribuciones exclusivas del Congreso Nacional, el constituyente establece la de "Aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación."

b) Ley N° 20.279, de 2008, que reajusta monto del ingreso mínimo mensual.

c) Ley N° 20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

**2.- Mensaje de S.E. el Presidente de la República.-** El Mensaje señala que una de las prioridades de la gestión gubernamental es mejorar los mecanismos institucionales de promoción y protección de los trabajadores de algunos sectores específicos de la fuerza laboral, como lo son los trabajadores domésticos. Añade que en nuestro país, más de 370.000 trabajadoras y trabajadores ejercen sus funciones en esta categoría. Precisa que de ellos, una cifra superior a 350.000 son mujeres.

La existencia de este gran número de trabajadores domésticos y el reconocimiento de las especiales condiciones en que prestan servicios, ha impulsado la creación de normas, tanto nacionales como internacionales, que los amparen particularmente y que rijan las relaciones de trabajo existentes en cuestiones tales como: jornada, descanso entre las mismas y remuneraciones.

El Ejecutivo indica que, en este contexto, la legislación chilena ha ido incorporando paulatinamente una serie de modificaciones normativas tendientes a equiparar los derechos de los trabajadores de casa particular con los del resto de los asalariados. Por ejemplo, a través de la ley N° 20.279, de 2008, se estableció un incremento gradual en el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) de los trabajadores de casa particular, igualándolo a partir del año 2011 con el IMM de los demás trabajadores del país.

Agrega que, no obstante estos cambios, se requiere perseverar en los esfuerzos e introducir nuevos ajustes a la legislación interna, procurando conciliar el modelo de organización del trabajo doméstico y la realidad social, cultural y económica en que se desenvuelve esta actividad, con la necesidad de avanzar en la protección de los derechos de estos trabajadores, igualando sus condiciones con las de los demás trabajadores del sector privado del país. Para ello, y en cumplimiento de lo establecido en el Convenio 144 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social formuló las consultas correspondientes a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas del país, las que respondieron positivamente.

Por último, el Mensaje hace presente que la ratificación por parte de Chile del Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, de la OIT, que entró en vigor internacional el 5 de septiembre de 2013, resulta decisiva para asegurar mejores condiciones para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

**3.- Tramitación ante la Honorable Cámara de Diputados.-** Se dio cuenta del Mensaje Presidencial, en sesión de la Honorable Cámara de Diputados, de 10 de septiembre de 2014, donde se dispuso su análisis por parte de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana.

La Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana estudió la materia en sesión efectuada el día 23 de septiembre de 2014 y aprobó, por la unanimidad de sus miembros presentes, el proyecto en informe.

Finalmente, la Sala de la Honorable Cámara de Diputados, en sesión realizada el día 7 de octubre de 2014, aprobó el proyecto, en general y en particular, por 108 votos a favor.

**4. Instrumento Internacional.-** El Tratado está compuesto por un Preámbulo y 27 artículos.

En el Preámbulo, la Conferencia General de la OIT pone énfasis en la importancia que tienen los trabajadores domésticos en la economía mundial, así como en el poco valor que se le otorga a su trabajo, el cual es realizado principalmente por mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Asimismo, recuerda que los Convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, destacándose como bases fundamentales los Convenios de la OIT, tales como: el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes, el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el Convenio sobre Agencias de Empleo Privadas. Además son pertinentes otros instrumentos internacionales, tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional; en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños.

El Preámbulo reconoce también las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos, a la par con las demás categorías de recursos humanos, de manera de incorporarlos plenamente a al sistema internacional de normas laborales, lo que es un avance fundamental hacia la realización del trabajo decente para todos.

El artículo 1 regula las siguientes definiciones, para la mejor aplicación del mismo:

**Trabajo Doméstico:** El trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.

**Trabajador doméstico:** Toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Luego, el artículo 2 establece que las disposiciones del Convenio se aplicarán a todos los trabajadores domésticos, salvo a quienes se haya excluido, total o parcialmente, de acuerdo a ciertas condiciones y cumpliendo determinados requisitos establecidos en el mismo.

El artículo 3 dispone las obligaciones para los Estados Miembros, entre ellas, todo Estado miembro deberá asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, de conformidad con las disposiciones del Convenio, destacando: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del

trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por su parte, el artículo 4 norma que los miembros deberán fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos. Esta edad no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general, y deberá ser compatible con lo dispuesto en el Convenio Sobre Edad Mínima (Convenio 138), de 1973, y en el Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (Convenio 182), de 1999, ambos de la OIT.

Asimismo, deberán adoptar todas las medidas conducentes a asegurar que el trabajo efectuado por trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo, no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

A su vez, el artículo 5 señala que los Estados Miembros deberán adoptar todas las medidas para asegurar que los trabajadores domésticos reciban una efectiva protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

El artículo 6 regula que los miembros deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decentes. Asimismo, si los trabajadores residen donde trabajan, deberán tomarse las medidas conducentes a asegurar que disfruten de condiciones laborales decentes, que respeten su privacidad.

A continuación, el artículo 7 establece que se deben adoptar las medidas que aseguren que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo en forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan, en particular: el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; el tipo de trabajo por realizar; la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; las horas normales de trabajo; las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; el período de prueba, cuando proceda; las condiciones de repatriación, cuando proceda; y las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

El artículo 8 indica que todo Estado miembro, en la legislación nacional, deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro, reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7 del Convenio, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

Lo anterior no se aplicará a los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

Igualmente, cada Estado deberá adoptar medidas para cooperar con otros Estados miembros, a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a los trabajadores domésticos migrantes y especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Enseguida, el artículo 9 norma que se deberán adoptar todas las medidas para asegurar que los trabajadores domésticos puedan alcanzar libremente con el empleador o potencial empleador un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan; para asegurar que los trabajadores domésticos que residan en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el mismo o a acompañar a sus miembros durante los períodos de descanso diarios, semanales o durante las vacaciones anuales; y, para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

El artículo 10 señala que se deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en lo relacionado con las horas de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, considerando las características especiales del trabajo doméstico.

El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas y los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos a sus servicios, deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que

se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Luego, el artículo 11 dispone que todo Estado miembro adoptará las medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

El artículo 12 regula que la forma de pago de los salarios de los trabajadores domésticos deberá ser en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes, sin perjuicio de otras modalidades, siempre que éstas cuenten con el consentimiento del trabajador interesado.

Por su parte, el artículo 13 establece el derecho de todo trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable. En consideración a lo anterior, los Estados miembros, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar tales derechos, estableciendo como posibilidad la progresividad de tales medidas, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

El artículo 14 señala que todo Estado miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad. Tales medidas podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

A su vez, el artículo 15 dispone que para proteger efectivamente a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, contra las prácticas abusivas, los Estados Miembros deberán cumplir una serie de obligaciones, entre ellas: determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos; asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas; considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo

privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos. Para estos fines se deben celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

El artículo 16 norma que todo Estado miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Enseguida, el artículo 17 indica que se deben establecer mecanismos de queja y medios eficaces accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

El artículo 18 dispone que, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, el Estado miembro tiene la obligación de poner en práctica las disposiciones del Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

A continuación, el artículo 19 expresa que lo señalado en el Convenio no afectará a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Finalmente, el texto del Convenio recoge las cláusulas finales habituales y necesarias contenidas en los acuerdos internacionales de esta naturaleza tales como: registro de ratificaciones ante el Director General de la OIT; entrada en vigor internacional del Convenio y entrada en vigor para cada miembro; denuncia; notificaciones; registro ante Naciones Unidas; memoria sobre la aplicación del Convenio; procedimiento en caso que se adopte un convenio revisor, y textos auténticos. Artículos 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27, respectivamente.

- - -

## DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR

El asesor legal del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, señaló que la Convención en estudio es plenamente concordante con los lineamientos programáticos del Gobierno, ya que tiende a fortalecer los derechos de los trabajadores.

Manifestó que el acuerdo considera, básicamente, dos elementos esenciales: regula a un grupo de trabajadores que históricamente ha tenido un trato laboral deficiente y que forman parte de lo que se denomina mano de obra menos calificada.

Explicó que la regulación busca establecer contratos de trabajo de mejor calidad. En ese sentido, destacó que nuestra legislación recogió oportunamente los principios del Convenio, por ejemplo, la ley N° 20.279, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, y la ley N° 20.786, que modificó la jornada, el descanso y la composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular.

Reiteró que nuestra legislación ya se adecuó al marco regulatorio de la Convención, motivo por el cual solicitó la aprobación de la Comisión.

El Honorable Senador señor Letelier consultó cuál es la edad mínima para trabajar en casa particular y como se compatibiliza con la educación.

El señor del Río contestó que rige la norma general, que es de 15 años, con los permisos correspondientes. Con respecto a los estudios, precisó que existen programas especiales de estudio para los trabajadores de casa particular, por ejemplo, cursos de nivelación.

Por su parte, el Honorable Senador señor Pizarro preguntó cuál es el rango de salarios de estos trabajadores.

El señor del Río respondió que, en general, el promedio fluctúa entre los 280.000 y los 300.000 pesos. Agregó que el problema se plantea cuando un trabajador labora por horas en varias partes, pues, si bien puede alcanzar un ingreso superior, ello influye en una baja cotización, al ser un independiente.

A su vez, el Honorable Senador señor Letelier inquirió si el acceso a mejores programas de capacitación podría generar aumentos en sus remuneraciones.

El señor del Río contestó que la oferta salarial no es muy grande. Explicó que quien requiere estos servicios, generalmente trabaja a su vez, motivo por el cual suele ofrecer un menor sueldo.

**Puesto en votación, el proyecto de acuerdo fue aprobado, en general y en particular, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Chahuán, García Huidobro, Lagos, Letelier y Pizarro.**

---

En consecuencia, vuestra Comisión de Relaciones Exteriores tiene el honor de proponeros que aprobéis el proyecto de acuerdo en informe, en los mismos términos propuestos por la Honorable Cámara de Diputados, cuyo texto es el siguiente:

#### **PROYECTO DE ACUERDO**

“Artículo único.- Apruébase el “Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.”.

---

Acordado en sesión celebrada el día 20 de enero de 2015, con asistencia de los Honorables Senadores señores Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), Francisco Chahuán Chahuán, Alejandro García Huidobro Sanfuentes, Ricardo Lagos Weber y Jorge Pizarro Soto.

Sala de la Comisión, a 20 de enero de 2015.

JULIO CÁMARA OYARZO  
Secretario

## RESUMEN EJECUTIVO

---

**INFORME DE LA COMISIÓN DE RELACIONES EXTERIORES**, recaído en el proyecto de acuerdo, en segundo trámite constitucional, que aprueba el “Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio 2011.

(Boletín N° 9.560-10)

**I. PRINCIPAL OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** asegurar mejores condiciones laborales para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

**II. ACUERDO:** aprobado en general y en particular, por la unanimidad de los miembros de la Comisión (5x0).

**III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** artículo único que aprueba el proyecto, el que, a su vez, consta de un preámbulo y 27 artículos.

**IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no tiene.

**V. URGENCIA:** simple.

---

**VI. ORIGEN INICIATIVA:** Mensaje de S.E. la Presidenta de la República, enviado a la Cámara de Diputados.

**VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo trámite.

**VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** aprobado, en general y particular, por 108 votos a favor.

**IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 8 de octubre de 2014.

**X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe. Pasa a la Sala.

**XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** Ley N° 20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

Valparaíso, 20 de enero de 2015.

JULIO CÁMARA OYARZO  
Secretario