MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA JORNADA, DESCANSO Y COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR.

SANTIAGO, 06 de Mayo de 2012.-

M E N S A J E Nº 015-360/

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.

Honorable Cámara de Diputados:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley destinado a modificar la regulación legal de los trabajadores de casa particular contenida en el Código del Trabajo. Respecto de quienes no viven en la casa de su empleador, se propone modificar la jornada de trabajo; mientras que en el caso de quienes viven en la casa de su empleador, se propone especificar el día domingo como día de descanso semanal, aumentar el descanso mensual y modificar la composición de su remuneración.

I. ANTECEDENTES

Los trabajadores de casa particular son quienes se dedican en forma continua al servicio de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar de una o más personas naturales.

La relación contractual de los trabajadores de casa particular tiene características especiales que la diferencian de la generalidad del resto de los vínculos laborales. Dichas especificidades, se manifiestan principalmente en el destinatario de los servicios (un empleador que no es necesariamente una entidad que desarrolle un giro comercial o industrial), la

naturaleza del servicio prestado (labores que implican tareas relacionadas a la vida cotidiana) y el espacio físico en que dichas labores se desenvuelven (inmuebles cuyo destino final es servir de habitación privada).

En Chile, los trabajadores de casa particular han sido reconocidos por la legislación como trabajadores dependientes propiamente tales, desde el Código del Trabajo del año 1931. Desde entonces, y con el objeto de adecuarse a su realidad, las regulaciones que han regido a estos trabajadores siempre han tenido en vista sus distinguibles características, estableciendo algunas reglas legales diferenciadas respecto del resto de los trabajadores dependientes.

Estas labores de asistencia al hogar particular son parte relevante de la realidad nacional. En efecto, aun cuando muchas veces pueda ser visto como un trabajo invisible, su existencia facilita el acceso y las posibilidades de empleo remunerado para quienes deben simultáneamente cumplir responsabilidades familiares y laborales, especialmente cuando en dicho hogar existen personas que merecen atenciones especiales, como niños y adultos mayores.

II. ESTIMACIONES DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

Da cuenta de la extensa realidad de este tipo de labores la Nueva Encuesta Nacional de Empleo correspondiente al trimestre noviembre de 2011 a enero de 2012, de acuerdo a la cual en Chile existe un total de 370.563 de personas que se dedican al servicio doméstico. Un 95% corresponde a mujeres y un 5% a hombres.

De este total, la distribución entre quienes prestan estos servicios es la siguiente:

1) Bajo la modalidad “puertas afuera”, 314.964 personas. Dentro de este segmento, el 94.7% lo representan mujeres.

2) Bajo la modalidad “puertas adentro”, 55.600 personas. Dentro de este segmento, el 98.2% lo representan mujeres.

III. REGULACIÓN LEGAL ACTUAL DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

La normativa que rige a los trabajadores de casa particular, especialmente su jornada de trabajo y descanso, se encuentra regulada en el Código del Trabajo (Libro I, Título II, Capítulo 5°).

En síntesis, esta regulación se refiere a las siguientes materias:

1) Concepto:

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*” (inciso primero del artículo 146 del Código del Trabajo).

2) Tipos de trabajadores de casa particular:

Se distingue entre quienes ejercen sus labores viviendo en la casa del empleador (llamado comúnmente “puertas adentro”) o no viviendo en la casa del empleador (llamado comúnmente “puertas afuera”). Hoy, la relevancia de esta clasificación permite diferenciar la jornada, descanso aplicable y composición de la remuneración para cada caso.

3) Jornada y descanso de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador:

No puede exceder en ningún caso de 12 horas diarias, teniendo dentro de esta jornada un descanso no inferior a una hora imputable a ella. En consecuencia, el máximo de las horas efectivamente trabajadas puede alcanzar 11 horas diarias.

A su vez, su descanso semanal se rige por las reglas generales.

De este modo, respecto de un trabajador de casa particular que no vive en la casa de su empleador, la legislación autoriza que éste pueda permanecer en sus labores hasta un máximo de 12 horas diarias, durante seis días a la semana.

4) Jornada y descanso de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador:

Su jornada de trabajo está determinada por la naturaleza de la labor, debiendo concederse normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso debería ser de un mínimo de 9 horas ininterrumpidas.

Respecto a su descanso semanal, tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador.

Además, tienen derecho a descanso en todos los días festivos. La ley regula el ejercicio y compensación de estos días de descanso.

5) Prestaciones en especie (habitación y alimentación) pueden revestir el carácter de remuneración:

De conformidad con la regulación legal vigente, la remuneración es la contraprestación que recibe el empleador del trabajador por causa del contrato de trabajo, la cual puede ser en dinero o en especie. En el caso de los trabajadores de casa particular que viven en la casa de su empleador, la ley permite que una parte de la remuneración sea pagada a través de las prestaciones de alimentación y habitación. Con todo, la remuneración mínima en dinero deberá ser al menos equivalente al monto del ingreso mínimo mensual que se encuentre vigente.

6) Asimilación de otra categoría de trabajadores:

Además, la ley dispone que la normativa sobre los trabajadores de casa particular se aplicará también a:

a) Choferes de casa particular, y

b) Quienes realicen trabajos iguales o similares de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea proporcionar los beneficios propios de un hogar a personas con necesidades especiales de protección o asistencia. Cabe hacer presente que, de acuerdo al criterio de la Dirección del Trabajo, esta excepción no incluye a quienes prestan servicios de carácter médico.

IV. FUNDAMENTOS

Al proponer la presente modificación legal, se han tenido presente las particularidades de los servicios prestados por los trabajadores de casa particular.

En este sentido, nuestro Gobierno recibió el relevante aporte de asociaciones de trabajadoras de casa particular representativas del sector, así como de la Oficina Subregional de Santiago de la Organización Internacional del Trabajo. Dentro de las consideraciones evaluadas en conjunto con dichas entidades, se ilustró la común situación de que muchos de los empleadores que contratan el servicio de trabajadores de casa particular, lo hacen impulsados a no dejar desatentos a sus hijos durante el tiempo que dedican a trabajar. Por ello, obviar dicha situación significaría desconocer la realidad de muchas personas que deben compatibilizar trabajo con deberes del hogar.

Asimismo, también se ha tenido presente el hecho de que los trabajadores de casa particular no son miembros de la familia del hogar en el que trabajan, sino que en rigor trabajadores de la misma, que también muchas veces dejan de atender a sus propias familias por el hecho de encontrarse prestando servicios domésticos.

Como consecuencia de lo anterior, la presente propuesta pretende compatibilizar las condiciones en que se realiza este trabajo, con las particularidades concretas en que se desenvuelve.

V. CONTENIDO DEL PROYECTO

1. Modificaciones respecto de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa de su empleador

Al efecto, esta iniciativa propone reducir su jornada actual de trabajo, estableciendo la siguiente regulación legal:

a) Jornada semanal:

Se regirá por las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, el régimen actual de hasta 66 horas semanales de trabajo efectivo, se reducirá a un máximo efectivo de 45 horas, en régimen, las que se podrán distribuir hasta en un máximo de seis días.

Esta reducción de la jornada se implementará progresivamente a través de un régimen transitorio, no pudiendo el empleador unilateralmente rebajar la remuneración como consecuencia de esta reducción de la jornada de trabajo.

b) Duración máxima de la jornada diaria:

La permanencia diaria en el trabajo no podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tanto tiempo de trabajo como tiempo de descanso.

c) Descanso dentro de la jornada diaria:

Este descanso se regirá por las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, será de al menos 30 minutos. Este período de descanso no se imputará a la jornada de trabajo.

d) Bolsa semanal de horas adicionales:

Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales, no acumulables a otras semanas. Estas horas deberán ser pagadas por el empleador con al menos un recargo del 50% sobre el sueldo convenido y podrán distribuirse en la forma que las partes lo acuerden. A falta de pacto escrito, se imputarán a la bolsa a las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Siendo que esta bolsa de horas es complementaria a la jornada de los trabajadores, el máximo de horas de trabajo que se puede utilizar se implementará progresivamente, a través de un régimen transitorio.

2. Modificaciones respecto de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador

En cuando a la normativa que rige la situación de quienes viven en la casa de su empleador, se proponen las siguientes modificaciones:

a) Descanso semanal:

Se fija como día de descanso semanal mínimo el domingo, descanso que no será fraccionable.

b) Aumento de los días de descanso mensual:

Se establecen dos días de descanso dentro del mes calendario. Las partes podrán acordar el fraccionamiento de estos días en medias jornadas, así como la acumulación de su ejercicio dentro del respectivo mes calendario.

Si las partes no acordaren la oportunidad o fraccionamiento para el ejercicio de dichos días, el empleador se encontrará obligado a otorgarlos en el día hábil anterior al domingo en la primera y en la tercera semana de cada mes, los cuales usualmente recaerán en día sábado.

Así, estos días deben necesariamente traducirse en días de descanso, siendo

obligación del empleador otorgarlos. Además, no pueden ser compensados en dinero. Con todo, si la relación laboral terminare y estos días no se hubieren otorgados, será obligación del empleador compensarlos en dinero, pudiendo eventualmente configurar una infracción laboral.

c) Pago de la remuneración en dinero:

Las prestaciones de habitación y alimentación otorgadas por el empleador no podrán ser parte de la remuneración. De este modo, no podrán ser imputadas al pago de cotizaciones previsionales.

En mérito de lo expuesto, someto a la consideración de esta Honorable Cámara el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.- Introdúzcase las siguientes modificaciones al Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Elimínase en el inciso primero de su artículo 54 la expresión “y los de casa particular”.

2) Sustitúyanse el inciso primero de su artículo 149 por el siguiente:

“La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta las siguientes reglas:

a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d);

b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días;

c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34;

d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales

de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.

En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas en esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, y

e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.”.

3) Sustitúyanse el literal a) del inciso segundo de su artículo 150 por los siguientes literales a) y b), pasando su actual letra b) a ser c):

“a) Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo;

b) Tendrán derecho a dos días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario. Las partes acordarán por escrito su distribución, fraccionamiento en medias jornadas o su acumulación dentro del respectivo mes. A falta de acuerdo, el empleador deberá otorgarlos en el día hábil anterior al domingo de la primera y de la tercera semana de cada mes calendario. Los descansos señalados en esta letra no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente, y”.

4) Modifícase su artículo 151 del siguiente modo:

a) Sustitúyase en su inciso primero la oración “, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador”, por la siguiente: “y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador”.

b) Suprímase de su inciso segundo la frase “en dinero”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero transitorio.- Las modificaciones introducidas por el artículo único de la presente ley, comenzarán a

regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las horas máximas señaladas en las letras a) y d) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, comenzarán a regir a contar del primer día de cumplido el segundo año desde la entrada en vigencia de esta ley. Con anterioridad a dicha fecha, regirá lo siguiente:

1.- A contar de la entrada en vigencia de esta ley, la jornada señalada en la letra a) del inciso primero antes mencionado, no podrá exceder en ningún caso de sesenta horas semanales. Además, no regirá el máximo de horas adicionales semanales a que se refiere la letra d) del mismo inciso.

2.- A contar del primer día de cumplido un año desde la entrada en vigencia de esta ley, la jornada señalada en la letra a) del inciso primero antes mencionado, no podrá exceder de cincuenta y cuatro horas semanales. Además, el máximo de horas adicionales semanales a que se refiere la letra d) del mismo inciso será de seis horas.

Artículo segundo transitorio.- El empleador no podrá unilateralmente rebajar la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos en esta ley.

Cuando por aplicación de lo dispuesto en la letra a) del artículo 149, modificado por esta ley, y en el artículo transitorio anterior, se reduzcan las jornadas de los trabajadores de casa particular, el empleador no podrá unilateralmente imputar a la retribución de dicha jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mismo inciso.

Artículo tercero transitorio.- Respecto de los contratos de trabajo que se encontraren vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley, los días o fracciones de días de descanso convenidos en exceso de los mínimos legales que rijan a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se imputarán a los dos días adicionales de descanso establecidos en la letra b) del inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, modificado por esta ley.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

EVELYN MATTHEI FORNET
Ministra del Trabajo
y Previsión Social