BOLETIN N° 8292-13-1
BOLETIN N° 7807-13-1
BOLETIN N° 7675-13-1

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY REFUNDIDOS QUE MODIFICAN LA JORNADA, DESCANSO Y COMPOSICION DE LA REMUNERACION DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR Y PROHIBE EL USO DE UNIFORMES A TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre los proyectos de ley, en primer trámite constitucional, iniciados, el primero, en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores en casa particular, contenido en el **Boletín N° 8292-13**, y los dos siguientes, en moción de las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Sepúlveda, doña Alejandra, y de los señores Aguiló, don Sergio; Andrade, don Osvaldo; Araya, don Pedro; Auth, don Pepe; De Urresti, don Alfonso; Marinovic, don Miodrag, y Monsalve, don Manuel, que modifica el régimen de trabajadores de casa particular, contenido en el **Boletín N° 7807-13**, y en moción de la señora Muñoz, doña Adriana, y de los señores Alinco, don René; Andrade, don Osvaldo; Campos, don Cristián; Espinoza, don Marcos; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Walker, don Matías, que prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular, contenido en el **Boletín N° 7675-13**.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Evelyn Matthei Fornet, el asesor de esa Secretaría de Estado, don Francisco Del Río Correa, la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares, ANECAP, al Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRAPAC, y el Observatorio de Género y Equidad.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en un Mensaje de S.E. el Presidente de la República y en dos mociones parlamentarias y se encuentra, el primero, con urgencia calificada de “simple”.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general, por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina, Muñoz, doña Adriana, Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino Barros, don Ramón; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Monckeberg, don Cristián; Saffirio, don René; Salaberry, don Felipe, y Vilches, don Carlos).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, el texto del proyecto en informe no contiene normas orgánicas constitucionales o que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó a la señora **Muñoz**, doña Adriana, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

El proyecto que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento apunta a reformar el Código del Trabajo, modificando la actual normativa que regula la actividad de los trabajadores de casa particular, sobre la base del Mensaje y las Mociones Parlamentarias que han sido refundidas, según lo solicitado por esta Comisión y, con aceptación de S.E. el Presidente de la República, acordado por la Sala de la Corporación con fecha 28 de agosto del año en curso.

1.- Consideraciones preliminares.-

Señala el Mensaje, con el que S.E. el Presidente de la República acompaña el proyecto de ley en Informe que 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.

Añade que 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).

Hace presente, asimismo, que 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.

Agrega, a continuación, que 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.

El Mensaje, asimismo, 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, correspondiendo un 95% a mujeres y un 5% a hombres.

Agrega que, de este total, la distribución entre quienes prestan estos servicios bajo la modalidad “puertas afuera”, asciende a 314.964 personas, del cual el 94.7% lo representan mujeres, y bajo la modalidad “puertas adentro”, 55.600 personas. Dentro de este segmento, el 98.2% lo representan mujeres.

Añade el Mensaje, que 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°) que determina, entre otras materias, 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*” (inciso primero del artículo 146 del Código del Trabajo). Distingue, asimismo, 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”), lo que permite diferenciar la jornada, descanso aplicable y composición de la remuneración para cada caso, la que, en el caso de los trabajadores que no viven en la casa del empleador no puede exceder 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. Respecto de la jornada y descanso de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador, dispone que ella 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, regulando la ley el ejercicio y compensación de estos días de descanso, pudiendo revestir el carácter de remuneración las prestaciones en especie, tales como habitación y alimentación.

Por su parte, los autores de la moción que modifica el régimen de trabajadores de casa particular, señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Sepúlveda, doña Alejandra, y señores Aguiló, don Sergio; Andrade, don Osvaldo; Araya, don Pedro; Auth, don Pepe; De Urresti, don Alfonso; Marinovic, don Miodrag, y Monsalve, don Manuel, expresan que el 16 de junio de 2011 se celebró la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores, adoptaron normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras de casa particular que se desempeñan en la actualidad a lo largo del planeta. Agregan que estas mejoras se traducirán en el Convenio 189 y la Recomendación 201, disponiendo que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.

Agregan que nuestro ordenamiento legal, consagrado en el Capítulo V del Código del Trabajo, contiene una serie de disposiciones relativas a la jornada de trabajo, remuneración, permisos, etc. Sin embargo, señalan los autores, en dicha normativa existen una serie de falencias o vacíos que no se encuentran acorde a lo estipulado en este nuevo Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, hacen presente, nuestro ordenamiento jurídico laboral aún contempla, para los trabajadores de casa particular, dos tipos de jornada laboral, distinguiendo entre aquellos que viven en la casa del empleador y aquellos que no. Así, agregan, los trabajadores que no viven en la casa del empleador tienen una jornada diaria máxima de doce horas, con un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada. En cambio, los trabajadores que viven en la casa del empleador determinan su jornada de acuerdo a la naturaleza de su labor, lo cual resulta abiertamente subjetivo y una herramienta que puede ser utilizada en forma arbitraria. Además, añaden, se establece un descanso absoluto de doce horas diarias, debiendo ser de al menos nueve horas ininterrumpidas, entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente, pudiendo fraccionarse el resto, incluyéndose en él las horas de comidas del trabajador. En cuanto al descanso semanal, expresan que se realiza la misma distinción, aplicando las reglas generales del Código en materia de descanso semanal, para aquellos que no viven la casa del empleador y estableciendo –para los que viven en la casa del empleador- un día completo de descanso, el cual puede fraccionarse en dos medios, a petición del trabajador. Esta continua discriminación, agregan, perjudica abiertamente a los trabajadores de casa particular que viven en casa del empleador, primero porque se establece una jornada laboral diaria y semanal, menos beneficiosa y segundo, porque se deja abierta la puerta a arbitrariedades como es establecer la petición del trabajador de modificar el día completo de descanso por dos medios, petición que perfectamente puede ser obra de presiones del empleador para que el trabajador se mantenga todos los días trabajando, sin necesidad de respetar los dos medios de descanso semanal que le corresponderían de acuerdo a la ley. Añaden que,

en materia de remuneración, nuestro Código del Trabajo establece la posibilidad del pago de la misma mediante dinero en efectivo, alimentos y habitación, siendo estas dos últimas prestaciones no imponibles en materia previsional. Sin embargo, agregan, establece un piso mínimo en el pago de la remuneración en dinero en efectivo, debiendo ser ésta equivalente al ingreso mínimo mensual, siendo la única limitante que establece nuestra legislación, en lo referente al monto máximo de la remuneración en prestaciones de alimentación y habitación. Sin embargo, a juicio de ellos, este límite no resulta suficiente para garantizar una remuneración, en dinero en efectivo, proporcional a la prestación realizada por el trabajador, pudiendo éste ser afectado por una sobrevaloración de las prestaciones de alimentación y habitación por parte del empleador, o bien, recibir un porcentaje importante de su remuneración mediante las prestaciones señaladas.

Por otra parte, los autores de la moción que prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular, señora Muñoz, doña Adriana, y señores Alinco, don René; Andrade, don Osvaldo; Campos, don Cristián; Espinoza, don Marcos; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Walker, don Matías, señalan que el principio de no discriminación en materia laboral es un notable avance introducido por la ley N° 19.759, de 2001, y es sin duda el más relevante de los derechos inespecíficos del trabajador. Agregan que la aplicación de este principio supone una lista de criterios considerados sospechosos, tales como sexo, nacionalidad, sindicalización, edad, etcétera, constituyendo discriminaciones las distinciones basadas en ellos, empero, añaden, el modelo del artículo 2° del Código del Trabajo, al establecer un listado taxativo, ha sido criticado por la doctrina, pues, los criterios no comprendidos en la misma no deben ser considerados sospechosos y, en principio, no serán discriminatorios las distinciones de trato fundadas en ellos, como es el caso del consumo de drogas o la calidad de portador de VIH. De ahí que, agregan, con razón se plantea que el sistema del Código es más restringido y mezquino que el derecho consagrado a nivel constitucional en el numeral 16 del artículo 19 que, en su inciso tercero, dispone que se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, por lo cual parece razonable que las normas de los artículos 2° y 485 del referido Código deben entenderse como una enumeración meramente reforzativa de las normas constitucionales.

Agregan, los autores de la moción, que lo anterior se justifica atendido hechos cotidianos en los cuales se puede observar a personas acompañadas en diversas actividades, en que las trabajadoras de casa particular acompañan a los miembros de una familia prestando sus servicios pero distinguiéndose por el uso de uniformes o delantales. De ahí que, a juicio de ellos, resulte necesaria una revisión legislativa, según la cuál es lícito al empleador imponer el uso de uniformes o similares dentro del centro de labores, mas no fuera de éste. La razón de ser de la norma, añaden, es evitar la estigmatización de los trabajadores de casa particular, que por el sólo uso de un uniforme o vestimenta distintiva revelan la naturaleza de sus labores, siendo objeto de tratamiento diferenciado por parte de muchas personas y establecimientos.

4.- Objetivo del proyecto.-

La presente propuesta pretende compatibilizar las condiciones en que realizan su labor los trabajadores de casa particular, con las singularidades concretas en que ésta se desenvuelve, adecuando nuestra legislación en lo que respecta a jornada laboral y remuneración, estableciendo limitantes más estrictas al pago de éstas últimas en prestaciones distintas al dinero en efectivo, como, asimismo, impedir que un empleador pueda condicionar su contratación al uso de uniforme.

5. Contenido del proyecto aprobado por la Comisión.

5.1. 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.

5.2. 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.

Para tales efectos, el proyecto se encuentra estructurado en un artículo único que contiene 4 numerales y tres artículos transitorios.

5.3.- Imposibilidad de condicionar la contratación de trabajadores de casa particular al uso de uniformes, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación, permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su

empleo al uso de vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio, en espacios públicos.

5.4.- Obligación del empleador de entregar copia del contrato y facultad del trabajador para registrarlo en la Inspección del Trabajo.

El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador quien, para efectos de facilitar una adecuada fiscalización, podrá registrarlo en la respectiva Inspección del Trabajo.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular e impedir que el empleador pueda condicionar su contratación al uso de uniforme. Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en dos artículos permanentes y tres transitorios.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión, además de los representantes del Ejecutivo señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Evelyn Matthei Fornet y señor Asesor de esa Secretaría de Estado, don Francisco Del Río Correa, recibió a la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares, ANECAP, al Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRAPAC, y al Observatorio de Género y Equidad.

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto en Informe no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda, por no tener incidencia en

materia financiera y presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSION GENERAL

El proyecto en informe fue aprobado en general, por vuestra Comisión, en su sesión ordinaria de fecha 10 de julio del año en curso, con el voto favorable (13) de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Andrade; Baltolu; Barros, Bertolino; Jiménez; Monckeberg, don Cristián, Saffirio, Salaberry y Vilches. No hubo votos en contra ni abstenciones.

En el transcurso de su discusión general, la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Evelyn Matthei,** señaló que el artículo 146 del Código del Trabajo, define al trabajador de casa particular como aquellas “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.”.

Agregó que alrededor de 370.000 personas (95% corresponde a mujeres) se dedican a este tipo de actividad, que puede ser ejercida en dos modalidades: puertas afuera, esto es, no viviendo en casa del empleador; y, puertas adentro, es decir, viviendo en casa del empleador.

Manifestó, asimismo, que el proyecto de ley es una réplica del acuerdo firmado el 22 de febrero de 2012 entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la OIT Chile; un grupo de Diputados; y las Asociaciones de Trabajadoras SINTRACAP y ANECAP.

Respecto a las trabajadoras puertas afuera, añadió la señora Ministra, el proyecto propone reducir y modificar su jornada de trabajo. Actualmente, su jornada diaria puede ser de hasta 12 horas, con una hora de descanso imputable a esa jornada. Por ello, ésta puede llegar hasta las 72 horas semanales (66 horas de trabajo y 6 horas de descanso). El proyecto, añadió, propone reducir la jornada a un máximo de 45 horas semanales, la cual se implementará en un período transitorio de 2 años y 3 meses; establecer el descanso diario dentro de la jornada conforme a las reglas generales, esto es, al menos 30 minutos, no imputables a la jornada; limitar a 12 horas continuas el período de permanencia entre el inicio y el término de las labores; y, establecer una bolsa de horas de un máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior a un 50%. Estas horas se deben pactar por escrito. En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de 15 horas semanales, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada entre las partes.

En relación a las trabajadoras puertas adentro, hizo presente que se propone modificar y aumentar los días de descanso mensuales. Actualmente, tiene derecho a un día libre de la semana (cualquiera), fraccionable en dos medios días. Además tienen derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos; sin embargo, las partes pueden pactar, con anterioridad al día festivo, que el descanso se efectúe en un día distinto, dentro de un plazo de 90 días. El proyecto propone fijar el día

domingo como día de descanso semanal, no fraccionable; y, aumentar los días de descanso dentro del mes, estableciendo 2 días adicionales. Las partes podrán acordar el fraccionamiento de estos 2 días adicionales, en medias jornadas, así como la acumulación de su ejercicio dentro del respectivo mes calendario. Si las partes no lo acordaren, 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. Con todo, si la relación laboral terminare y estos días no se hubieren otorgado, será obligación del empleador compensarlos en dinero, pudiendo eventualmente configurar una infracción laboral.

Asimismo, la señora Ministra destacó que el proyecto propone la modificación de la composición de la remuneración, restringiéndola únicamente a dinero. Adicionalmente, la señora Matthei aseveró que el empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración por concepto de la reducción de la jornada laboral, en atención a esta iniciativa.

Respecto a la fiscalización, señaló que, efectivamente, es complejo ingresar a los domicilios particulares; sin embargo, valoró la participación de las distintas organizaciones de trabajadoras de casa particular, quienes usualmente son aquellas que patrocinan las denuncias. Asimismo, se realizará una campaña de información, de tal manera que las trabajadoras conozcan sus derechos y sepan que hacer en caso de vulneración.

Respecto del uso de las horas extraordinarias, la señora Ministra manifestó que en la letra d) del N° 2 del artículo 1° del proyecto de ley, se indica que las partes podrán acordar por escrito las horas extraordinarias, sin embargo; en caso de que no consten por escrito, se imputarán al máximo de 15 horas semanales, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. A propósito, la Ministra consideró que en la práctica, los empleadores que necesiten horas extraordinarias lo dejaran plasmado en el contrato de trabajo con conocimiento y aceptación de la trabajadora. En la misma línea, señaló que se está trabajando con la Dirección del Trabajo en la elaboración de “contratos tipo”.

La señora Ministra expresó que el artículo segundo transitorio señala claramente que el empleador no podrá unilateralmente rebajar la remuneración como consecuencia de la reducción de la jornada del trabajo. Una modificación del contrato requiere la firma de la trabajadora.

En cuanto a las horas extraordinarias, añadió, el proyecto sigue fielmente el concepto de horas extraordinarias que se encuentra contenido en la ley general, en el artículo 32 del Código del Trabajo. Por otro lado, se ha comprendido que las horas extraordinarias que se cumplan en este tipo de trabajo son menos previsibles que en otras actividades y, por lo tanto, se ha creado la figura del “banco de horas extraordinarias”, que otorga mayor flexibilidad y no limita a 2 horas diarias dicha jornada.

Respecto al tema de los uniformes, la Ministra afirmó que no fue incluido en el proyecto debido a que existe una moción en dicho sentido que el Ejecutivo valora y comparte.

Por su parte, la señora **Bernardina Muñoz Barraza**, Presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP); la señora **Ruth Díaz Arratia**, Tesorera del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRAPAC); y la señora **Natalia Flores González**, Secretaria Ejecutiva del Observatorio de Género y Equidad, manifestaron estar muy satisfechas con el proyecto y con el trabajo realizado durante 10 meses entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la OIT, y las Empleadas de Casa Particular. Por otro lado, indicaron que resulta relevante crear un sistema que permita fiscalizar los derechos que el proyecto pretende establecer. Asimismo, sugirieron que el proyecto se perfeccione a fin de asimilarlo al Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.

Agregaron que en nuestro país un 14% de las mujeres que realizan trabajo remunerado se dedican a laborar como trabajadoras de casa particular. Se calcula, añadieron, que en Chile existen alrededor de 350.000 trabajadores de casa particular, la mayoría de ellas mujeres (sólo un 0,2 % son hombres) y de las cuales casi 255 mil lo hacen puertas afuera; sin embargo, manifestaron, estas cifras revelan sólo a quienes se encuentran dentro de la normativa vigente y no a la gran cantidad de mujeres que desarrollan el oficio sin contrato ni pago de imposiciones.

Respecto a la propuesta del Ejecutivo, manifestaron que a comienzos del mes de julio del año pasado, con posterioridad a la Conferencia de la OIT sobre Trabajo Doméstico, donde el Estado Chileno suscribió el Convenio 189, se constituyó una mesa de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde participaron representantes de la Coordinadora de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP, ANECAP y la Fundación Margarita Pozo) quienes en conjunto con los abogados del Gabinete Ministerial acordaron avanzar en una propuesta que recogiera tres de las quince demandas de dicha Coordinadora: Igualación de la jornada laboral con la de cualquier trabajador en Chile; elaboración de un contrato tipo que contuviera información relevante y la especificación precisa del tipo de funciones y el lugar donde estas se realizarían; y, establecimientos de procesos claros de fiscalización y la definición de protocolos para el cumplimiento de dicha labor a la Dirección del Trabajo.

Agregaron que, luego de diversas reuniones, se logró la elaboración de un acuerdo relativo a la modificación de la jornada, descanso y composición de la remuneración de las y los trabajadores de casa particular que se plasma integralmente en el proyecto de ley que ingresó el Ejecutivo, instrumento que solicitaron sea discutido y aprobado por esta Corporación.

Sin perjuicio de lo anterior, la señora Díaz argumentó que esta es la oportunidad para hacer presente a las señoras y señores Diputados que dicho proyecto de ley sólo se hace cargo de dos de de las tres demandas cuyo avance se había prometido, y que bien podrían

encaminarse a ser solucionadas legislativamente si el Ejecutivo presentara ante el Congreso Nacional la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

A su turno, la señora Flores indicó que el Observatorio que representa apoya en su totalidad lo expresado por el sector de trabajadoras de casa particular. Estiman que este proyecto constituye una oportunidad importante para avanzar en el establecimiento y aseguramiento de ciertos derechos relevantes para el rubro; sin embargo, afirmó que resulta un verdadero desafío comenzar a discutir un mecanismo de fiscalización de dichos derechos protegiendo, asimismo, la inviolabilidad del hogar.

Respecto al Convenio 189 de la OIT, la señora Flores señaló que corresponde a un instrumento internacional que trata de la profundización de los derechos de las trabajadoras de casa particular, cuyo texto fue votado favorablemente por Chile, en la 100° Conferencia Internacional del Trabajo, el año pasado; sin embargo, no se ha producido avances en materia de ratificación, a diferencia de otros países latinoamericanos, como por ejemplo, Uruguay, quien está trabajando en la modificación de su ley interna a fin de asimilarla al Convenio 189.

Por su parte, las señoras y señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa concordaron con la pertinencia de esta iniciativa legal, toda vez que plantea importantes avances en materia de jornada y remuneración constituyendo un verdadero cambio cultural en el rubro de las trabajadoras de casa particular, algunas de las cuales han ejercido su labor de manera irregular por mucho tiempo, sin contrato, sin cotización previsional y sin apoyo de ningún tipo.

Sin perjuicio de lo anterior, expresaron su inquietud en cuanto a que la reducción de jornada implique una rebaja de la remuneración, o de que produzca el efecto de desincentivar la contratación de trabajadoras de casa particular.

Asimismo, algunos señores Diputados sugirieron la creación de un registro nacional de contratos de trabajo y de trabajadoras de casa particular, a fin de que la Dirección del Trabajo pueda solicitar información y de esa forma fiscalizar, estableciendo, asimismo, una sanción a quien incurriera en la falta reiterada de información. Por otra parte, estimaron necesaria la determinación de la función y del lugar de trabajo, ya que a veces se confunden las funciones de las trabajadoras de casa particular con aquellas propias de un trabajador normal, por ejemplo, el pago de cuentas, trámites bancarios, entre otros.

Del mismo modo, sugirieron refundir el Mensaje del Ejecutivo con los proyectos contenidos en los boletines N°s. 7675-13 y 7807-13, referidos a la utilización de uniformes y a la jornada de trabajo de las trabajadoras de casa particular, respectivamente.

Por último, en el transcurso del debate, se plantearon diversas sugerencias en orden a ratificar el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, debido a que dichos instrumentos contemplan la posibilidad de las trabajadoras de casa particular de negociar

colectivamente, como también a la conveniencia de que la Comisión Ergonómica Nacional pudiese estudiar la condición de este empleo, de tal forma que pudiese determinar que se trata de un trabajo pesado bajo ciertas circunstancias, lo que implicaría un sistema de protección para pensionarse distinto al tradicional. Finalmente, estimaron que sería ventajoso que las trabajadoras de casa particular pudieran acceder al seguro de cesantía, sin perjuicio de mantener la indemnización a todo evento, actualmente vigente.

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general.

IX.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en la sesión celebrada el día 28 de agosto del presente año, sometió a discusión particular los proyectos de ley refundidos adoptándose los siguientes acuerdos respecto de sus textos:

1.- Mensaje de S.E. el Presidente de la República, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores en casa particular, contenido en el Boletín N° 8292-13.

“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) Modificase 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”.

-- <u>Sometido a votación fue aprobado por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.</u>

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana, y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Bertolino, don Mario; Jiménez, don Tucapel; Monckeberg, don Cristián; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe).

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.

-- Sometido a votación fue aprobado por 6 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana,y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe. La Comisión facultó a la Secretaría de la Comisión para perfeccionar la redacción de este artículo).

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.

-- Sometido a votación fue aprobado por 6 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana,y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe).

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.

-- Sometido a votación fue aprobado por 6 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana,y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe. La Comisión facultó a la Secretaría de la Comisión para perfeccionar la redacción de este artículo).

2.- Moción de las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Sepúlveda, doña Alejandra, y de los señores Aguiló, don Sergio; Andrade, don Osvaldo; Araya, don Pedro; Auth, don Pepe; De Urresti, don Alfonso; Marinovic, don Miodrag, y Monsalve, don Manuel, que modifica el régimen de trabajadores de casa particular, contenido en el **Boletín N° 7807-13**.

Artículo Único.- Modifíquese el Código del Trabajo en los siguientes sentidos:

1.- Sustitúyase el artículo 149 por el artículo del siguiente tenor:

"La *duración de la jornada de trabajo de todo trabajador de casa particular estará sujeta, sin excepción alguna, a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 22* y *en el artículo 30".*

2.- En el inciso 1° del artículo 150 agréguese, después de la palabra *"de"* y antes del término *"los",* la palabra *"todos".*

3.- En el inciso 1° del artículo 150 elimínese la frase *"que no vivan en la casa del empleador,".*

4.- Elimínese el inciso 2° del artículo 150.

5.- En el inciso 2° del artículo 151 después del punto aparte ".", que pasa a ser punto seguido, agréguese la siguiente frase "A *su vez, las prestaciones en alimentos y habitación no podrán exceder del lo del total de la remuneración".*

-- Sometido a votación fue rechazado por cero votos a favor, seis en contra y ninguna abstención.

(Votaron en contra la señora Muñoz, doña Adriana, y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe).

A este respecto, se hizo presente en la Comisión que la precedente votación tiene su justificación en que el referido proyecto se encuentra subsumido en el Mensaje de S.E. el Presidente de la República que se aprobó anteriormente.

3.- Moción de la señora Muñoz, doña Adriana, y de los señores Alinco, don René; Andrade, don Osvaldo; Campos, don Cristián; Espinoza, don Marcos; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Walker, don Matías, que prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular, contenido en el **Boletín N° 7675-13**.

Artículo Único.- Para agregar el siguiente artículo 152 ter en el Código del Trabajo:

Artículo 152 ter.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2°, se entenderá como acto discriminatorio del empleador el establecer como condición a quien se desempeña como trabajadora de casa particular, usar uniformes, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

-- La señora Muñoz, doña Adriana, y los señores Andrade, Baltolu, Jiménez, Saffirio y Salaberry presentaron una indicación para sustituirlo por el siguiente:

Artículo 152 ter.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distitntivo identificatorio en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

-- Sometido a votación fue aprobado por 6 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana,y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe).

-- La señora Muñoz, doña Adriana, y los señores Andrade, Baltolu, Jiménez, Saffirio y Salaberry presentaron una indicación para agregar el siguiente artículo 2° al proyecto:

"Artículo 2°.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador quien podrá registrarlo en la respectiva Inspección del Trabajo a fin de facilitar las labores de fiscalización, debiéndose guardar reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado, por un inspector del trabajo en uso de sus facultades de fiscalización relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar el ingreso del inspector a este domicilio, o bien solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la inspección del trabajo con la documentación que le sea requerida.".

-- Sometido a votación fue aprobado por 6 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la señora Muñoz, doña Adriana,y los señores Andrade, don Osvaldo; Baltolu, don Nino; Jiménez, don Tucapel; Saffirio, don René, y Salaberry, don Felipe).

X.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

En tal situación se encuentra el artículo único de la moción presentada por las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Sepúlveda, doña Alejandra, y por los señores Aguiló, don Sergio; Andrade, don Osvaldo; Araya, don Pedro; Auth, don Pepe; De Urresti, don Alfonso; Marinovic, don Miodrag, y Monsalve, don Manuel, que modifica el régimen de trabajadores de casa particular, contenido en el Boletín N° 7807-13.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente la señora Diputada Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

P R O Y E C T O D E L E Y:

“<u>Artículo 1°.-</u> 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) Sustitúyase el inciso primero de su artículo 149 por el siguiente:

“Artículo 149.- La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a 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) Sustitúyase 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) Modificase 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".

5) Agregase el siguiente artículo 152 quater:

Artículo 152 quater.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distitntivo identificatorio en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

Artículo 2°.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador quien podrá registrarlo en la respectiva Inspección del Trabajo a fin de facilitar las labores de fiscalización, debiéndose guardar reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado, por un inspector del trabajo en uso de sus facultades de fiscalización relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar el ingreso del inspector a este domicilio, o bien solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la inspección del trabajo con la documentación que le sea requerida.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Las modificaciones introducidas por el artículo primero 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 del tercer 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 del segundo 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.- 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.- 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 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.

****

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DOÑA ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA.

SALA DE LA COMISIÓN, a 28 de agosto de 2012.

Acordado en sesiones de 15 y 23 de mayo, 10 y 31 de julio, y 28 de agosto del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Andrade; Baltolu, Barros, Bertolino; Jiménez; Monckeberg, don Cristián; Saffirio; Salaberry y Vilches.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión