INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República **(Boletín N° 8.292-13)**, y en Mociones de las Diputadas señoras Goic, Muñoz y Sepúlveda, y de los Diputados señores Aguiló, Andrade, Araya, Auth, De Urresti, Marinovic y Monsalve **(Boletín N° 7.807-13)**, y de la Diputada señora Muñoz y de los Diputados señores Alinco, Andrade, Campos, Espinosa, Jiménez, Saffirio y Walker **(Boletín 7.675-13)**, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular.

BOLETINES NÚMEROS 8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13, refundidos)

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique **(Boletín N° 8.292-13)**, y en Mociones de las Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D´Albora y Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pedro Araya Guerrero, Pepe Auth Stewart, Alfonso De Urresti Longton, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Manuel Monsalve Benavides **(Boletín N° 7.807-13)**, y de la Diputada señora Adriana Muñoz D´Albora y de los Diputados señores René Alinco Bustos, Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto **(Boletín 7.675-13)**, con urgencia calificada de “suma”.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab y los asesores de dicho Ministerio señores Francisco Del Río y Fernando Villalobos; la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez; los asesores del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señorita Danielle Leurtin y

señor Sergio Guzmán; el Coordinador del Programa de Asesoría Legislativa del Instituto Igualdad, señor Gabriel de la Fuente; la asesora de la Vicepresidencia del Senado, señora Claudia Donaire; la asesora de la Senadora señora Rincón, señora Labibe Yumha; el asesor del Senador señor García Ruminot, señor Rodrigo Fuentes; la asesora legislativa del Observatorio Género y Equidad, señora Natalia Flores; el asesor del Centro Democracia y Comunidad, señor Nelson Ortíz; el periodista de TV Senado, señor Bernardo Domínguez y el periodista del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Cristián Torres.

Especialmente invitadas concurrieron las siguientes dirigentes: 1) Del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), la Presidenta, señora Ruth Olate; de la Región Metropolitana: la Tesorera, señora Viviana Canales, la Delegada, señora Ruth Díaz y la Secretaria, señora Silvia Barriga; de la V Región, la Presidenta, señora Elizabeth Guzmán y la Tesorera, señora Teresa Catrinan; de la VI Región, la Presidenta, señora Mónica Acevedo; de la VII Región, la Presidenta, señora Enriqueta Jorquera; de la VIII Región la señora Rosa Cristina Vergara y el asesor, señor Rodrigo Bustamante. 2) De la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), la Presidenta, señora Bernardina Muñoz; la Contralora Nacional, señora Sixta Liempi; la Secretaria Nacional, señora Ana Teresa Tapia y la socia, señora Elisa Figueroa. 3) Del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP), la Presidenta, señora Emilia Solís, la Secretaria, señora María Cotel y la socia señora Juana Cotrina.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

a) Extender el concepto del pago de remuneraciones en dinero a los trabajadores de casa particular, excluyendo los alimentos y la habitación que serán siempre de cargo del empleador.

b) Reducir, en forma progresiva, la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador, asimilándola a las reglas generales.

c) Establecer para los trabajadores que viven en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal en el día domingo, más dos días adicionales dentro de cada mes.

d) Prohibir el condicionamiento del contrato al uso de uniformes y delantales en espacios, lugares o establecimientos públicos.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.- El Código del Trabajo.

2.- El Convenio N° 189, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011, el que no ha sido ratificado por Chile.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

Las iniciativas que dan origen el proyecto de ley en análisis contienen una exposición de los fundamentos en que se sustentan, los que se consignan a continuación.

Boletín N° 8.292-13

La expresión de motivos de dicha iniciativa legal, iniciada en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, explica, entre sus antecedentes, 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 su relación contractual presenta una serie de características especiales que la diferencian de la generalidad de los trabajadores. En efecto, especifica que ello se manifiesta en el destinatario de los servicios, toda vez que no necesariamente es una entidad que desarrolla un giro industrial o comercial; en la naturaleza del servicio prestado, consistente en labores relacionadas a la vida cotidiana; y en el espacio físico en que éstas se desarrollan, al desempeñarse en inmuebles cuyo destino final es servir de habitación privada.

A continuación, indica que en nuestro país los trabajadores de casa particular han sido reconocidos como trabajadores dependientes desde el año 1931, siendo regulados mediante una normativa que atiende las especiales características de su vínculo laboral. Añade que tales servicios, que consisten en labores de asistencia a los hogares particulares, facilitan el acceso y las posibilidades de empleo remunerado para quienes deben cumplir responsabilidades familiares y laborales.

Por otra parte, detalla que, según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo correspondiente al trimestre noviembre de 2011 a enero de 2012, en nuestro país existe un total de 370.563 personas que se dedican al servicio doméstico, de las cuales un 95% corresponde a mujeres y un 5% a hombres. De dicho universo, agrega que se desempeñan 314. 964 personas bajo la modalidad “puertas afuera”, de las cuales el 94.7% corresponde a mujeres, y 55.600 personas bajo la modalidad “puertas adentro”, dentro de cuyo segmento el 98.2% equivale a mujeres.

Seguidamente, el Mensaje describe la normativa actualmente vigente respecto de dichos trabajadores, la que se aplica, además, a los choferes de casa particular y quienes realicen trabajos iguales, o similares, de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar en instituciones de beneficencia a personas con necesidades especiales. En efecto, explica que tales normas se ocupan de consagrar un concepto de trabajador de casa particular, aplicable a 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. Indica que la normativa laboral además distingue entre quienes ejercen sus labores viviendo en la casa del empleador –denominado comúnmente “puertas adentro”-, o sin vivir en ésta –“puertas afuera”-. Añade que dicha clasificación permiten diferenciar la jornada, descanso aplicable y composición de la remuneración.

A continuación, explica que, para los trabajadores que no viven en la casa del empleador, la jornada de trabajo no puede exceder en ningún caso de 12 horas diarias, con un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada, por lo que el máximo de horas trabajadas asciende a 11 horas por día, con un descanso semanal que se rige por las reglas generales. En consecuencia, la normativa actualmente vigente autoriza que un trabajador de casa particular pueda permanecer en sus labores hasta un máximo de 12 horas diarias, durante seis días a la semana.

Tratándose, a su turno, de los trabajadores que viven en la casa del empleador, explica que la jornada de trabajo está determinada por la naturaleza de la labor, debiendo concederse un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Además, consigna que entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente el descanso debe equivaler a un mínimo de 9 horas ininterrumpidas. Respecto al descanso semanal, especifica que dichos trabajadores tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el que puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador. Asimismo, tienen derecho a descanso en todos los días festivos.

Por otra parte, la iniciativa indica que, en el caso de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador, la normativa permite que una parte de la remuneración sea pagada mediante prestaciones en especie, de habitación o alimentación. Con todo, añade que la remuneración mínima en dinero deberá ser al menos equivalente al monto del ingreso mínimo mensual que se encuentre vigente.

En consecuencia, el Mensaje enfatiza que la modificación legal que propone tiene en consideración las particularidades de los servicios de los trabajadores de casa particular que se han reseñado, en cuyo contexto, añade, el Ejecutivo recibió el aporte de asociaciones de trabajadoras de casa particular representativas del sector y de la Oficina Subregional de Santiago de la Organización Internacional del Trabajo. Indica que, dentro de los factores analizados con dichas entidades, se consideró el hecho que muchos empleadores contratan los servicios de los trabajadores a objeto de que éstos atiendan las necesidades de sus hijos. Asimismo, consigna que los trabajadores no son miembros de la familia del hogar en

que trabajan, sino trabajadores de éstas, por lo que en muchas ocasiones dejan de atender a sus propias familias. Habida cuenta de ello, la iniciativa pretende compatibilizar las condiciones de trabajo con las particularidades en que éstos se desenvuelven.

En consideración a lo reseñado, la iniciativa propone introducir una serie de modificaciones a la normativa actualmente vigente en las siguientes materias:

1) <u>Respecto de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa de su empleador</u>: indica que el propósito es reducir la jornada actual de trabajo. Con miras a ello , pretende introducir las siguientes modificaciones:

a) <u>Jornada semanal</u>: el Mensaje consigna que ésta se regirá por las reglas generales, esto es, se propone reducir el régimen actual de hasta 66 horas semanales de trabajo efectivo por un máximo efectivo de 45 horas. Propone, a continuación, que dicha jornada se pueden distribuir hasta en un máximo de seis días, para lo que establece una implementación progresiva mediante un régimen transitorio, sin que el empleador pueda rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de dicha reducción.

b) <u>Duración máxima de la jornada diaria</u>: en esta materia, la iniciativa propone que la permanencia diaria en el trabajo no podrá exceder de 12 horas continuas, considerando el tiempo de trabajo y el de descanso.

c) <u>Descanso dentro de la jornada diaria</u>: a su respecto, propone aplicar las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, de un descanso de al menos treinta minutos, el que no se imputará a la jornada de trabajo.

d) <u>Bolsa semanal de horas adicionales</u>: indica que las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales, no acumulables a otras semanas, las que deberán ser pagadas por el empleador con al menos un recargo del 50% sobre el sueldo convenido, pudiendo distribuirse en la forma en que las partes lo acuerden. Añade que, a falta de acuerdo escrito, se imputarán a éstas las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. Agrega que, al tratarse de una bolsa de horas complementaria a la jornada laboral, propone que el máximo de horas utilizable se implemente progresivamente mediante un régimen transitorio.

2) <u>Respecto de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador</u>: en este ámbito, la iniciativa propone las siguientes modificaciones:

a) <u>Descanso semanal</u>: establece como descanso semanal mínimo el día domingo, el que no podrá ser fraccionable.

b) Aumento de los días de descanso mensual: pretende establecer dos días de descanso dentro del mes calendario, permitiendo que las partes puedan acordar su fraccionamiento en medias jornadas y la acumulación de su ejercicio dentro del respectivo mes calendario. Con todo, consigna que si las partes no acordaren la oportunidad o fraccionamiento para el ejercicio de dicho descanso, el empleador deberá otorgarlos en el día hábil anterior al domingo en la primera y tercera semana de cada mes, los cuales, usualmente, recaen en día sábado. De esa manera, la iniciativa propone que tales jornadas necesariamente deben corresponder a días de descanso, estableciendo una obligación de su otorgamiento para el empleador sin que pueda compensarlos en dinero. Con todo, especifica que si se pone término a la relación laboral sin que dicho descanso hubiere sido otorgado el empleador deberá compensarlos en dinero, estableciéndose, además, sanciones ante el incumplimiento de dicha norma.

c) Pago de la remuneración en dinero: la iniciativa propone establecer que las prestaciones de habitación y alimentación no podrán ser parte de la remuneración. Además, no podrán ser imputadas al pago de cotizaciones previsionales.

Boletín N° 7.807-13

La referida iniciativa legal, iniciada en Moción de las Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D´Albora y Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pedro Araya Guerrero, Pepe Auth Stewart, Alfonso De Urresti Longton, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Manuel Monsalve Benavides, consigna, entre sus fundamentos, que, en el contexto de la centésima Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores adoptaron una serie de acuerdos laborales destinados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, los que se traducen en el Convenio 189 y la Recomendación 201, a objeto de establecer que éstos deben tener los mismos derechos básicos que el resto de los trabajadores. Añade que ello incluye la normativa relativa al establecimiento de jornadas de trabajo razonables, una limitación a la remuneración en especies avaluables en dinero, mayor nivel de información sobre los términos y condiciones del empleo, y mayores niveles de respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los que incluyen la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

En ese sentido, añade que el referido Convenio 189 indica que el trabajo doméstico ha sido infravalorado. Asimismo, enfatiza que es desarrollado principalmente por mujeres y niñas, muchas de los cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, siendo vulnerables a la discriminación en sus empleos y a abusos en sus derechos humanos. Habida cuenta de ello, sostiene, es preciso considerar medidas especiales para proteger a aquellos trabajadores que pueden estar expuestos a riesgos adicionales debido a su corta edad, a su nacionalidad o condición de alojamiento, entre otros factores.

Por otra parte, la iniciativa consigna que el Código del Trabajo contiene un Capítulo especial que regula el contrato de trabajadores de casa particular, el que consagra una serie de normas relativas a jornada de trabajo, remuneración y permisos, entre otras materias. Con todo, añade que dicha normativa presenta una serie de falencias o vacíos que entran en conflicto con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. A modo de ejemplo, indica que nuestro ordenamiento contempla jornadas distintas de trabajo y de descanso diario y semanal para los trabajadores considerando si viven en el hogar del empleador, lo que puede generar una serie de arbitrariedades en la aplicación de las respectivas disposiciones.

Asimismo, consigna que, en el aspecto remuneracional, la norma que establece que la remuneración en dinero no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, en los casos en que además se produce un pago en especies, no resulta suficiente para garantizar una remuneración proporcional a la prestación del trabajador. Así, sostiene que se puede producir una sobrevaloración de las prestaciones de alimentación y habitación por parte del empleador.

En consecuencia, la Moción propone adecuar las disposiciones de nuestra legislación a las normas internacionales vigentes en la materia, particularmente respecto de la jornada laboral y la remuneración. Con miras a ello, pretende unificar su duración y establecer límites más estrictos al pago de remuneraciones en especies distintas al dinero en efectivo.

Boletín N°7.675-13

Esta iniciativa, originada en Moción de la Diputada señora Adriana Muñoz D´Albora y de los Diputados señores René Alinco Bustos, Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto, explica que el principio de no discriminación en materia laboral es un notable avance introducido por la ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, el derecho de sindicación, los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica, toda vez que importa un reconocimiento a los derechos del trabajador.

Con todo, añade que el artículo 2° del Código del Trabajo consagra dicho principio, enumerando, al efecto, una serie de características -tales como la raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social- que impiden la ocurrencia de prácticas discriminatorias mediante ofertas de trabajo que consideren como requisito de postulación algunas de tales condiciones. Añade que tal enumeración no debe ser comprendida de modo taxativo, sino que debe entenderse como un reforzamiento de las disposiciones constitucionales que, de modo más general, establecen la igualdad ante la ley y prohíben toda discriminación. Asimismo, enfatiza que el principio de no discriminación ha sido aplicado en el derecho comparado e internacional, en el que, mediante diversos instrumentos, se ha establecido

una prohibición de conductas atentatorias y discriminatorias contra las trabajadoras del hogar.

En ese contexto, la Moción describe que es posible observar en ocasiones que las trabajadoras de casa particular acompañan a los miembros de una familia, en cumplimiento de sus funciones, distinguiéndose por el uso de uniformes o delantales. Habida cuenta de ello, sostiene que es preciso analizar la licitud de las facultades del empleador para imponer el uso de dichos uniformes fuera del lugar en que prestan sus servicios las trabajadoras de casa particular, a objeto de evitar la estigmatización que puede derivar de ello, lo que se manifiesta en un tratamiento diferenciado por parte de personas y establecimientos.

En consecuencia, la iniciativa propone establecer un criterio aplicable específicamente a las trabajadoras de casa particular, en cuya virtud se prohíba la utilización de todo uniforme o signo distintivo en lugares públicos como condición para desempeñarse en tales funciones, con la finalidad de evitar hipótesis de estigmatización.

DISCUSIÓN EN GENERAL

AUDIENCIA 6 DE MARZO DE 2013

En la primera sesión dedicada al estudio en general de la iniciativa, celebrada el día 6 de marzo de 2013, la Comisión recibió en audiencia a las representantes gremiales de las trabajadoras de casa particular.

SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINDUTCAP)

La Presidenta del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular, señora Emilia Solís, informó que la organización que representa se encuentra afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores.

Seguidamente dio inicio a su exposición y señaló que en las últimas décadas Chile ha experimentado varias reformas laborales, respecto de las cuales las trabajadoras del hogar se han sentido al margen y, en consecuencia, permanentemente rezagadas en el desarrollo social y legal.

Añadió que la labor de las trabajadoras de casa particular no es menos valorable que otras, considerando que contribuye a alivianar las tareas del hogar y la vida de las personas que se desempeñan en alguna área profesional o social.

Explicitó que la mayoría de las trabajadoras del hogar proviene de zonas rurales y pueblos pequeños, existiendo una gran cantidad de mujeres con ascendencia de pueblos originarios, principalmente

mapuches, todas ellas que migraron a ciudades capitales para ayudar económicamente a sus familias. Asimismo, indicó que en los últimos años han arribado trabajadoras desde Perú, Bolivia, República Dominicana, Colombia, Ecuador y Haití.

Dejó en claro que las exigencias del trabajo realizado, particularmente la extensa y fatigante jornada laboral, impide a muchas personas incursionar en otras áreas de trabajo, desarrollar sus sensabilidades y tener una familia.

Todas estas razones, precisó, conducen a solicitar una modificación a las normas que regulan la jornada laboral y los descansos, atendido que la ley vigente es injusta y esclavista. A casi 100 años de la publicación de la Ley de Descanso Dominical, número 1990 del año 1917, recién se atisban intentos para acercarse a este elemental derecho, no teniendo todavía una iniciativa legal que reconozca a las y los trabajadores de casa particular una jornada de trabajo máxima decente, tal como se les garantiza a los demás trabajadores desde el siglo pasado.

Resaltó que la labor de las y los trabajadores de casa particular se lleva a efecto con dedicación y responsabilidad, de modo que merece una mejor consideración en la sociedad, resguardándose las legítimas aspiraciones de las mujeres y hombres que trabajan a tener familia y vida propia, ya que se esmeran por otras familias a las que le entregan años de vida y cuando es tiempo de jubilar se encuentran con las manos vacías, los hijos propios son mayores y finalmente lo que queda es que han dado su vida a los empleadores.

La Presidenta del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular, señora Emilia Solís, aseveró que sus representadas rechazan el proyecto en lo tocante a la jornada laboral, puesto que mantienen la obligación de horarios extenuantes. Al respecto, solicitó 45 horas semanales para las trabajadoras puertas afuera, distribuidas en 5 días, quedando libres los días sábado y domingo. Para las trabajadoras puertas adentro, la jornada semanal tampoco debiera comprender, bajo ningún concepto, los días sábado y domingo, pidiendo, por lo tanto, una modificación más profunda de los artículos 149 y 150 del Código del Trabajo.

A continuación, enumeró los requerimientos y observaciones del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular respecto de la materia en análisis:

-Igualdad de trato entre las y los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, respecto de las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas como lo dispone el Convenio N° 189 de la OIT.
-Jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales.
-Descanso diario, mínimo e ininterrumpido de 12 horas para las trabajadoras “puertas adentro”.
-Dos días de descanso a la semana –sábados y domingos-, iniciándose el viernes a las 21 horas y también los días festivos.

-El proyecto aprobado por la Cámara de Diputados no satisface las necesidades de las y los trabajadores de casa particular, manteniendo una situación que impide realizar una vida familiar normal. Además, las trabajadoras puertas adentro continuarán con una jornada semanal extenuante, de a lo menos 60 a 72 horas, sin derecho a descanso diario continuo.
-El descanso dominical que contempla el proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados es una demanda histórica del gremio, pero la norma correspondiente plantea dudas, pues no se ha indicado desde cuándo se podrá hacer uso de ese derecho, como sí ocurre en el artículo 36 del Código del Trabajo.
-El proyecto de ley no se hace cargo de lo dispuesto en el Convenio N° 156 de la OIT, sobre responsabilidades familiares, vigente en Chile desde el año 1994, que impone a los Estados la obligación de "incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".

Puso término a sus palabras solicitando a los integrantes de la Comisión que consideren hacerse cargo de la problemática, regulando de manera adecuada las necesidades del trabajo doméstico, en todos los aspectos que el proyecto no satisface, como también promoviendo la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADAS DE CASA PARTICULAR (ANECAP)

La Presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, señora Bernardina Muñoz, manifestó que ANECAP se fundó el año 1948 por Monseñor Bernardino Piñera junto a siete trabajadoras con la finalidad de dignificar el trabajo de las empleadas como se les denominaba en aquel entonces. Esta asociación está presente desde Arica a Punta Arenas con sus casas de acogida donde se reúnen las trabajadoras, cada domingo, para capacitarse y recrearse en un ambiente acogedor, atendido por ellas mismas.

Agregó que ANECAP ha integrado mesas de trabajo con diferentes gobiernos con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus representadas, en atención a que se evidencian serias limitaciones en materia de fiscalización del cumplimiento de las normas pertinentes del Código del Trabajo.

Se refirió a las menciones que contiene el Convenio N° 189 de la OIT respecto de las y los trabajadores de casa particular, disponiendo que todo Estado debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decentes que respeten su privacidad si residen en el hogar para el que trabajan. Asimismo, si se suministra alojamiento y alimentación deberían preverse los siguientes elementos: habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, equipada con cerrojo cuyas llaves se entreguen a la o el

trabajador, acceso a instalaciones sanitarias, iluminación suficiente y en la medida de lo necesario calefacción y aire acondicionado, comida de buena calidad y en la cantidad apropiada.

Recordó que nuestra legislación no contiene normas de ese tenor. Igual cosa sucede, indicó, sobre la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral en materia de trabajo en casas particulares.

Especificó que el Convenio N° 189 de la OIT también se refiere a las agencias de empleo privadas en vinculación, principalmente, con las trabajadoras migrantes, disponiendo que los Estados determinen las condiciones que regirán su funcionamiento, asegurando la existencia de mecanismos y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas de presuntos abusos y prácticas fraudulentas.

Finalizó sus palabras informando de la realización de una asamblea nacional de la entidad que representa en la ciudad de Coyhaique, oportunidad en que se constató que la fiscalización de los hogares que cuentan con trabajadoras se está llevando a efecto en Temuco y en Coyhaique, utilizando un procedimiento que consiste en que el inspector dialoga con la o el empleador y si éstos no se encuentran se les deja una citación para concurrir a la Inspección del Trabajo.

COMENTARIO

El Senador señor Bianchi demostró preocupación por la existencia de una fiscalización adecuada del cumplimiento de las normas laborales en el ámbito del trabajo de las empleadas de casa particular, teniendo en consideración que las labores se realizan al interior de los hogares. No obstante ello, abogó por revisar las posibilidades de fiscalizar en resguardo de las mínimas condiciones de habitabilidad para las personas que trabajan puertas adentro.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social acotó que el Gobierno está desarrollando un programa de fiscalización a nivel nacional.

SINDICATO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINTRACAP)

La Presidenta de SINTRACAP y vocera de la Coordinadora de Trabajadoras de Casa Particular, señora Ruth Olate, dio inicio a su participación resaltando que no era común que una dirigenta de un sector tan discriminado, maltratado e invisible como lo es el de las trabajadoras de casa particular, tuviera la posibilidad de exponer ante las y los legisladores cuáles son sus anhelos, reivindicaciones y demandas, agradeciendo por ello esta oportunidad.

Indicó que en Chile un 14% de las mujeres que realizan trabajo remunerado se dedican a labores de trabajadoras de casa particular, conformando un número de 350 mil personas, la mayoría mujeres, ya que sólo un 0,2% son hombres. 225 mil en la categoría de “puertas

afuera”. Precisó que las cifras comprenden solamente a quienes se encuentran reguladas por las normas laborales, quedando al margen una gran cantidad de mujeres que desarrollan el oficio sin contrato ni pago de cotizaciones.

Muchas de las trabajadoras, precisó, están expuestas a jornadas extensas, con bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social, alto nivel de incumplimiento de las normas laborales y un disminuido reconocimiento legal de sus derechos, situación que no dista mucho de las condiciones laborales actuales de las demás trabajadoras del país, que son objeto de una constante precarización, a costa del aumento del empleo femenino en el ámbito doméstico.

Añadió que en Chile existe una baja tasa de participación sindical, situación que se evidencia en el caso de las trabajadoras de casa particular por la naturaleza de sus funciones individuales, lo que repercute en que sus demandas de mejoramiento laboral no sean tenidas en cuenta. Por años, expresó, las trabajadoras de casa particular han quedado fuera del imaginario de las reivindicaciones laborales. Es así que SINTRACAP surge el año 1947 de la necesidad de contar con un espacio sindical que agrupara a las trabajadoras del sector, con plena autonomía y de esa manera su objetivo es luchar por los derechos de las trabajadoras de casa particular, visibilizando su labor ante la sociedad, para que se establezca una legislación que las proteja.

En esa idea, el Sindicato ha participado en diversas comisiones y mesas de trabajo convocadas por distintos gobiernos, contribuyendo con su experiencia al mejoramiento de las condiciones laborales de las personas que realizan trabajos domésticos en forma remunerada. Un trabajo digno que se lleva a efecto en muchos casos en condiciones laborales indignas.

Abundó explicando que la Coordinadora de organizaciones de trabajadoras de casa particular nació el año 2010, ante la necesidad de contar con una instancia que articulara las distintas organizaciones y sindicatos representativos de las trabajadoras. Este trabajo conjunto ha posibilitado la elaboración de un pliego de peticiones que reúne los anhelos de SINTRACAP, ANECAP y SINDUTCAP y la Fundación para Trabajadoras de Casa Particular Adultos Mayores “Margarita Pozo”. El sector de trabajadoras de casa particular, bajo la tutela de la Coordinadora, se ha declarado en movilización nacional hasta que se ratifique el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201, ambos instrumentos emanados de la OIT.

Seguidamente, manifestó que a comienzos del mes de julio de 2011, una vez celebrada la Conferencia de la OIT sobre Trabajo Doméstico, en la que el Estado chileno suscribió el Convenio N° 189, se constituyó una mesa de trabajo en el Ministerio, donde se acordó entre las representantes de la Coordinadora y los abogados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social avanzar en una propuesta que recogiera algunas de las siguientes demandas de dicha entidad: igualar la jornada laboral de las trabajadoras de casa particular a la de cualquier trabajador en Chile; elaborar un contrato tipo que contenga información relevante y la especificación

precisa de las funciones y el lugar de realización de éstas; establecer procesos definidos de fiscalización y la ratificación del Convenio N° 189 y de la Recomendación N° 201.

Con todo, indicó que la propuesta presentada por el Ejecutivo contempla únicamente una modificación respecto de la jornada de los trabajadores de casa particular que residen en el domicilio de su empleador –esto es, para el régimen denominado "puertas adentro"-, lo que generaría dos sistemas dependiendo del lugar en que se realice la prestación de los servicios. Por otra parte, detalló que dicha iniciativa omite un pronunciamiento respecto de los elementos que permiten determinar que un trabajador se encuentra desempeñando sus labores en un régimen de puertas adentro, no considera el tiempo de traslado de un trabajador al lugar de prestación de servicios, no especifica las labores que pueden desempeñar y no establece mecanismos de fiscalización efectivos.

En la misma línea, presentó las observaciones de la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular y el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular respecto de aquellas materias que deben ser abordadas por la iniciativa, en cuyo contexto, enfatizó, se debe considerar lo dispuesto por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -el que no se encuentra ratificado por Chile-, que, entre otras materias, propugna el establecimiento de una sola jornada de trabajo para todos los trabajadores.

En ese sentido, detalló que dicho instrumento, junto a la Recomendación 201 de la referida organización, disponen que los trabajadores de casa particular deben ejercer los mismos derechos que corresponden a la generalidad de los trabajadores, tales como un número razonable de horas de trabajo en cada jornada, un derecho a descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite para el pago de especies como parte de la remuneración, y la entrega de información clara sobre los términos y condiciones de empleo. Asimismo, enfatizó que se debe garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de trato para todos los trabajadores domésticos y el derecho al trabajo seguro en un ambiente laboral saludable.

Enseguida, indicó que la normativa que se dicte sobre el particular debe garantizar prestaciones de seguridad social, regular adecuadamente el trabajo infantil, las condiciones laborales de los trabajadores puertas adentro y trabajadores migrantes, la reglamentación del funcionamiento de las denominadas agencias privadas de empleo y el establecimiento de mecanismos de fiscalización y mediación laboral.

Reiteró que la legislación que aborde las problemáticas de los trabajadores de casa particular debe consagrar la aplicación de la legislación común en lo relativo a la duración de su jornada de trabajo y de descanso. Asimismo, abogó por la adopción de medidas de fiscalización y sanciones para los empleadores que no cumplan con la normativa que se dicte sobre el particular.

Finalmente, subrayó la necesidad de analizar la totalidad de las problemáticas que reseñó, para cuyo objetivo resulta relevante la ratificación del Convenio 189 de la OIT, lo que, indicó, terminaría con la discriminación que sufren los trabajadores de casa particular.

Consultas

El Senador señor Muñoz Aburto afirmó que, teniendo en consideración las observaciones de las organizaciones sindicales que han expuesto ante la Comisión, es posible sostener que éstas no comparten los lineamientos que contienen la iniciativa legal en estudio. Habida cuenta de ello, consultó acerca de aquellas materias que requieren ser reguladas con mayor urgencia y que no han sido acogidas durante la tramitación del proyecto de ley en análisis.

La Presidenta del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular, señora Emilia Solís, indicó que la normativa que se dicte en esta materia debe establecer la igualdad en el ejercicio de los derechos para todos los trabajadores de casa particular, a objeto de favorecer, por ejemplo, el ejercicio del derecho al descanso. En consecuencia, abogó por el establecimiento de una jornada de trabajo para todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

A continuación, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, indicó que la legislación actualmente vigente -que contempla, para los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador, una jornada semanal de 72 horas-, debe ser corregida, toda vez que dificulta el ejercicio de su derecho al descanso. Habida cuenta de ello, indicó que se debe establecer una norma que incorpore a los trabajadores de casa particular al régimen general que establece el Código del Trabajo, consistente en una jornada semanal de 45 horas de trabajo. Detalló que, con la finalidad de favorecer su aplicación, se ha propuesto un sistema que ajusta gradualmente, en un plazo de dos años, el régimen que opera en este caso.

Respecto del cómputo de la jornada extraordinaria de trabajo, sostuvo que, para la generalidad de los trabajadores, se contempla un máximo de dos horas diarias por dicho concepto. Reseñó que, tratándose de los trabajadores de casa particular, la iniciativa propone la creación de una bolsa de horas extraordinarias que pueden ser convenidas entre el trabajador y el empleador, en conformidad a las normas generales que operan en dicha hipótesis.

Por otra parte, explicó que, con el objetivo de facilitar las tareas de fiscalización operan en este ámbito, la iniciativa propone que el trabajador pueda registrar los respectivos contratos laborales que hubiere suscrito ante la Inspección del Trabajo.

Tratándose de los trabajadores que residen en el domicilio del empleador, esto es, bajo el régimen denominado “puertas adentro”, sostuvo que se han verificado una serie de problemáticas relativas a las labores de fiscalización, atendidas las particularidades de dichos

servicios, por lo que se proponen horarios mínimos de descanso continuado y un mayor número de días de feriado. En ese contexto, detalló que la iniciativa propone establecer la irrenunciabilidad del feriado del día domingo, contemplándose, además, que el trabajador y empleador puedan acordar el régimen de descanso aplicable en su caso de acuerdo a los parámetros que ésta establece.

Respecto de la remuneración que perciben los trabajadores, enfatizó la necesidad de establecer su pago en dinero, debiendo prohibirse que se imputen por dicho concepto el derecho a la habitación o alimentación que se provee a los trabajadores de casa particular. Asimismo, detalló que el proyecto de ley en estudio contiene la prohibición respecto del uso de uniformes de dichos trabajadores fuera de su lugar de trabajo.

En sesión celebrada el 10 de julio de 2013, la Comisión, atendido que los Senadores señores García Ruminot y Pérez Varela se constituyeron como integrantes en fecha posterior a la sesión celebrada el día 6 de marzo de 2013, recibió nuevamente en audiencia a dirigentes gremiales de las trabajadoras y trabajadores de casa particular, quienes complementaron su anterior presentación de la siguiente manera:

PRESIDENTA DEL SINDICATO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINTRACAP), SEÑORA RUTH OLATE

La Presidenta de SINTRACAP, señora Ruth Olate, afirmó que diversas organizaciones sindicales han manifestado la necesidad de modificar la iniciativa en análisis en la Comisión, toda vez que la aprobación de ésta, en los términos en que fue despachada por la Cámara de Diputados, no representaría un avance significativo en las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector, toda vez que contendría una serie de falencias que es preciso subsanar.

En particular, explicó que debe establecerse la especificación, en el contrato de trabajo, de la naturaleza de las labores convenidas y el lugar específico en que éstas deben desarrollarse; la regulación de los límites a la jornada laboral de las trabajadoras puertas adentro, con el objeto de igualar las jornadas aplicables para todos los trabajadores del país; y la regulación de mecanismos de fiscalización adecuados para dicho sector.

Enseguida, indicó que en nuestro país cerca del 12% de las mujeres que realizan trabajos remunerados corresponden a trabajadoras de casa particular. Al efecto, detalló que dentro del total de 363.353 trabajadores de casa particular, sólo uno 3.5% corresponde a hombres. De dicho universo, casi 255 mil trabajadores prestan servicios bajo el régimen denominado puertas afuera, y sobre 100 mil lo hacen puertas adentro.

En ese contexto, agregó que el trabajo doméstico se refiere a labores en el hogar para las personas que componen el grupo familiar en el desarrollo de funciones propias de éste. Asimismo, indicó que en nuestro país comprende además las labores que se desarrollan en instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea la atención de personas con necesidades especiales de protección o asistencia, y el trabajo de choferes de casa particular, jardineros u otros, en cuanto presten servicios en el hogar de forma continua y regular.

Dichas labores, añadió, son más intensas tratándose de los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de "puertas adentro", toda vez que su jornada de trabajo supera largamente las 45 horas semanales que opera, desde 2005, para el resto de los trabajadores.

Respecto de la formalización del vínculo laboral, detalló que se ha verificado la existencia de contrato escrito en el 86,1% de los trabajadores puertas adentro, en tanto que el 65,4% de los trabajadores puertas afuera presta servicios sólo mediante acuerdo de palabra.

Agregó que dicha diferenciación resulta ser relevante, considerando que mientras los trabajadores puertas adentro afrontan jornadas de trabajo extenuantes, los trabajadores puertas afuera se enfrentan en mayor medida a la falta de contrato de trabajo escrito y el no pago de sus cotizaciones de seguridad social.

Habida cuenta de estas cifras, indicó que, a comienzos del mes de julio de 2011, tras la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en que se aprobó el Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las trabajadoras o los trabajadores domésticos, se constituyó una mesa con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en que participaron diversas organizaciones sindicales. En ese contexto, indicó que se solicitó la igualación de la jornada laboral de los trabajadores de casa particular con los demás trabajadores, la elaboración de un contrato tipo que contuviera la especificación del tipo de funciones y el lugar en que éstas se desarrollan, procedimientos de fiscalización adecuados a las particularidades de dicho sector y la ratificación del referido instrumento internacional.

Sin embargo, explicó que el proyecto elaborado por el Ejecutivo sólo considera la regulación de la jornada de trabajo de los trabajadores puertas afuera, sin equipararla a aquella aplicable al resto de los trabajadores. Con todo, indicó que las organizaciones sindicales suscribieron un acuerdo con el Ejecutivo, con miras a favorecer el estudio y enriquecimiento de la iniciativa durante su tramitación legislativa.

Dichas materias, reiteró, dicen relación, preferentemente, con la incorporación de una normativa que especifique en el contrato de trabajo escrito las labores o funciones que deben desarrollar los trabajadores y el domicilio específico donde éstos deben prestarse.

Por otra parte, enfatizó que la ratificación por parte de nuestro país del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo puede constituir un avance significativo en esta materia, toda vez que establece la obligación de los Estados de adoptar las medidas para asegurar el respeto de los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se incluye el derecho a la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, afirmó que dicho instrumento internacional contempla la obligación para los Estados que lo suscriben de asegurar a los trabajadores la debida información acerca de sus condiciones de empleo en forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, con particular énfasis en el tipo de trabajo a realizar y la dirección del lugar o lugares de trabajo habituales.

Respecto de la jornada de trabajo, obliga a adoptar las medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en tanto que limita los pagos en especie que puedan realizarse por concepto de remuneraciones y establece la obligación de garantizar el derecho a un trabajo seguro en un ambiente laboral saludable.

Acerca de las prestaciones de seguridad social, afirmó que el Convenio 189 dispone el deber de los Estados de garantizar condiciones no menos favorables a las de los demás trabajadores, incluyendo las correspondientes prestaciones de maternidad. Asimismo, contempla la regulación de los trabajadores migrantes, los requisitos que deben cumplir las agencias privadas de empleo y el acceso efectivo a los tribunales de justicia u otros mecanismos de solución de conflictos.

PRESIDENTA DEL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINDUTCAP), SEÑORA EMILIA SOLÍS

Enseguida, la Presidenta del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular, señora Emilia Solís, expuso el parecer de la entidad en lo relativo al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, sostuvo que, no obstante la pertinencia de dicha iniciativa, detalló que ésta no resuelve la problemática que afecta a los trabajadores de casa particular que prestan servicios bajo el régimen denominado puertas adentro, particularmente respecto de la jornada de trabajo que deben cumplir.

En efecto, indicó que tales trabajadores cumplen una jornada de trabajo efectiva de más de 72 horas semanales, lo que genera una serie de consecuencias que no son resueltas por la propuesta legislativa, con especial énfasis en las implicancias que ello produce en la vida laboral y familiar de los trabajadores.

En esa misma línea, indicó que los trabajadores puertas adentro representan un importante porcentaje del total de dicho

sector, lo que da cuenta de la necesidad de resolver las problemáticas que les atingen.

Por otra parte, afirmó que el proyecto consagra el derecho a descanso dominical de los trabajadores, aun cuando éste ya es otorgado por la mayoría de los empleadores. Ello da cuenta, agregó, de la necesidad de ajustar la regulación aplicable a los trabajadores de casa particular con la legislación que opera para el resto de los trabajadores.

En consecuencia, solicitó se consagre una limitación a la jornada laboral de los trabajadores puertas adentro, haciendo aplicable a su respecto la regulación que opera para los trabajadores puertas afuera, esto es, una jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales distribuidas en no más de cinco días a la semana, atendidas las particularidades de los servicios que desarrollan. Dicha regulación, añadió, debe ser asimilable a aquella que opera para el personal de hoteles y restaurantes, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 27 del Código del Trabajo.

La referida disposición, enfatizó, haría posible establecer un régimen de cinco días de trabajo a la semana por dos días de descanso, lo que permitiría compensar la jornada diaria de 12 horas aplicables en su caso.

PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES (ANECAP), SEÑORA BERNARDINA MUÑOZ

La Presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particulares, señora Bernardina Muñoz, explicó, en primer lugar, que dicha organización sindical, fundada en 1948, propugna el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular. La referida entidad se encuentra presente en todas las regiones del país e integra el grupo de asociaciones que abogan por la ratificación de nuestro país del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo doméstico.

En lo relativo al proyecto de ley en estudio, explicó que la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particulares valora el establecimiento de una iniciativa legal que establezca una jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales para todos los trabajadores de dicho sector.

Asimismo, afirmó que resulta relevante proveer de los mecanismos adecuados de fiscalización que permitan la implementación de dicha normativa con miras a garantizar condiciones laborales equitativas y decentes, con especial énfasis en aquellos trabajadores de casa particular que se desempeñan en un régimen de puertas adentro. Agregó que tales medidas se enmarcan dentro del deber del Estado, en cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, de fiscalizar la aplicación de normas laborales de los trabajadores de casa particular.

En la misma línea, afirmó que en nuestro país la legislación laboral no garantiza la fiscalización para los trabajadores de dicho

sector, lo que incide en la informalidad que les afecta, comprometiendo, en consecuencia, su acceso a las prestaciones de seguridad social.

Habida cuenta de ello, aseveró que las medidas de fiscalización que deben promoverse en este ámbito pueden generar un mayor índice de escrituración de las relaciones de trabajo, particularmente de aquellos que prestan servicios en régimen de puertas afuera.

Enseguida, afirmó que es preciso conciliar las labores de fiscalización que se deben desarrollar en este ámbito con el derecho a la privacidad de los hogares en que los trabajadores prestan sus servicios.

En ese sentido, indicó que la iniciativa debe contemplar la autorización del ingreso de fiscalizadores con la finalidad de determinar la existencia de contratación de trabajadoras de casa particular en caso que el respectivo contrato de trabajo no hubiere sido registrado por el empleador en la Inspección del Trabajo; ante denuncias por vulneraciones a derechos fundamentales de los trabajadores de casa particular; para conocer las condiciones de alojamiento de los trabajadores puertas adentro; para fiscalizar la seguridad de las condiciones de trabajo y la existencia de contratación de trabajadores inmigrantes.

Finalmente, afirmó que dicha propuesta puede constituir un mejoramiento de los estándares de protección y fiscalización del cumplimiento de los derechos de los trabajadores de casa particular.

Comentarios

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, manifestó que el proyecto de ley contempla un mecanismo de fiscalización consistente en la entrega, por parte del empleador al trabajador, de un ejemplar del contrato de trabajo, con copia ante la Inspección del Trabajo. Asimismo, detalló que la iniciativa permite el ingreso a los lugares de trabajo de los fiscalizadores de dicho servicio previa autorización del empleador, en cuyo caso, y ante su negativa, se podrá requerir su comparecencia ante la Inspección del Trabajo.

Por otra parte, agregó que se ha confeccionado un contrato de trabajo tipo aplicable a los trabajadores de casa particular, cuyas cláusulas permitirían mejorar la especificación del lugar de la prestación de servicios y la naturaleza de éstos.

Finalmente, aseveró que la ratificación por nuestro país del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Trabajo Decente para las trabajadoras o los trabajadores domésticos, de 2011, no se vincula con la aprobación del proyecto en estudio, toda vez que requiere el envío y tramitación de una iniciativa específica sobre el particular.

El Senador señor García Ruminot estimó pertinente darle la mayor celeridad al tratamiento del proyecto en análisis, teniendo en consideración sus objetivos, que significan un avance en la

regulación del trabajo desempeñado por las empleadas y los empleados de casa particular.

Por su parte, el Senador señor Pérez Varela expresó su concordancia con la necesidad de aprobar la idea de legislar en esta materia, de manera que durante la discusión en particular se puedan presentar las indicaciones que recojan los requerimientos señalados en esta sesión.

La Senadora señora Rincón indicó que, considerando la relevancia de la regulación de las labores que desarrollan los trabajadores de casa particular, es necesario favorecer la aprobación de la iniciativa en estudio. Al efecto, afirmó que las observaciones que las organizaciones sindicales han manifestado en relación al proyecto de ley deben ser consideradas durante su discusión en particular, con la finalidad de perfeccionar las disposiciones que contiene dicha iniciativa.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores García Ruminot, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe el texto del proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputados, que la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, 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) Sustitúyese 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) Sustitúyese la letra a) del inciso segundo de su artículo 150 por las siguientes a) y b), pasando la 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.”.

4) Incorpóranse las siguientes modificaciones en su artículo 151:

a) Sustitúyese 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) Suprímese en su inciso segundo la expresión “en dinero”.

5) Agrégase el siguiente artículo 151 bis:

“Artículo 151 bis.- 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 distintivo 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 1° 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.”.

Acordado en sesiones celebradas el día 6 de marzo de 2013, con asistencia de la Senadora señora Ximena Rincón González (Presidenta) y señores Carlos Bianchi Chelech, Carlos Ignacio Kuschel Silva, Pedro Muñoz Aburto y Gonzalo Uriarte Herrera y el día 10 de julio de 2013, con asistencia del Senador señor Pedro Muñoz Aburto (Presidente), de la Senadora señora Ximena Rincón González y de los Senadores señores José García Ruminot y Víctor Pérez Varela.

Sala de la Comisión, a 10 de julio de 2013.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA JORNADA, DESCANSO Y COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR, Y PROHÍBE EL USO DE UNIFORMES A TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (BOLETINES NÚMEROS 8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13, refundidos)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: - Extender el concepto del pago de remuneraciones en dinero a los trabajadores de casa particular, excluyendo los alimentos y la habitación que serán siempre de cargo del empleador.
- Reducir, en forma progresiva, la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador, asimilándola a las reglas generales.
- Establecer para los trabajadores que viven en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal en el día domingo, más dos días adicionales dentro de cada mes.
- Prohibir el condicionamiento del contrato al uso de uniformes y delantales en espacios, lugares o establecimientos públicos.

II. **ACUERDOS:** aprobado en general (4x0). (Senadora señora Rincón y Senadores señores José García Ruminot, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela).

III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes y tres artículos transitorios.

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

V. **URGENCIA:** suma.

VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique **(Boletín N° 8.292-13)**, y en Mociones de las Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D´Albora y Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pedro Araya Guerrero, Pepe Auth Stewart, Alfonso De Urresti Longton, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Manuel Monsalve Benavides **(Boletín N° 7.807-13)**, y de la Diputada señora Adriana Muñoz D´Albora y de los Diputados señores René Alinco Bustos, Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto **(Boletín N° 7.675-13)**.

VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.

VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 58 votos a favor, 1 abstención del Diputado señor Squella..

IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 2 de octubre de 2012.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1.- El Código del Trabajo; 2.- El Convenio N° 189, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011, el que no ha sido ratificado por Chile.

Valparaíso, 10 de julio de 2013.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión
