



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Historia de la Ley

N° 20.786

Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos

Téngase presente

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

INDICE

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	4
1.1. Moción Parlamentaria	4
1.2. Moción Parlamentaria Refundida	6
1.3. Mensaje del Ejecutivo Refundido	9
1.4. Informe de Comisión de Trabajo	18
1.5. Discusión en Sala	44
1.6. Discusión en Sala	50
1.7. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	52
2. Segundo Trámite Constitucional: Senado	56
2.1. Informe de Comisión de Trabajo	56
2.2. Nuevo Primer Informe de Comisión de Trabajo	82
2.3. Discusión en Sala	132
2.4. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen	168
3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	172
3.1. Discusión en Sala	172
3.2. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	214
4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados	215
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo	215
5. Publicación de ley en Diario Oficial	219
5.1. Ley N° 20.786	219
6. Anexo Documentos	224
6.1. Discurso Promulgación de Ley	224

MOCIÓN PARLAMENTARIA

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

1.1. Moción Parlamentaria

Moción de los Honorables Diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, Manuel Monsalve Benavides, René Saffirio Espinoza, Matías Walker Prieto y de la exdiputada señora Adriana Muñoz D'Albora y del exdiputado señor René Alinco Bustos. Fecha 02 de junio, 2011. Cuenta en Sesión 37. Legislatura 359.

Prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular. Boletín N°7675-13

1. Fundamentos.- El principio de no discriminación en materia laboral es un notable avance introducido por la ley núm. 19.759 de 2001, sin duda el más relevante de los derechos inespecíficos del trabajador. A mayor abundamiento el art. 2° del Código del Trabajo dispone que "Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

En esta perspectiva la aplicación de este principio supone una lista de criterios considerados sospechosos (sexo, nacionalidad, sindicalización, edad, etc.), constituyendo discriminaciones las distinciones basadas en ellos, empero, el modelo del art. 2° 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"¹. De ahí que 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 art. 19, que en su inciso tercero dispone "se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal...", de ahí que con razón se postule que una lectura constitucional del principio de tal suerte que las normas de los arts. 2° y 485 deben entenderse como una enumeración meramente reforzativa de las normas constitucionales.

Sentado el alcance del principio, corresponde revisar su concreción y aplicación en el derecho comparado, la que es variada según los precedentes como se desprende del acto administrativo contenido en el decreto 004 de 2009 del Presidente de la República y el Ministerio del Trabajo del Perú, que establece conductas atentatorias y discriminatorias contra las trabajadoras del hogar. Por su parte diversos instrumentos internacionales Convención sobre la

MOCIÓN PARLAMENTARIA

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW (1982), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará (1994), entre otras.

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 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 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, sean ¹ objeto de tratamiento diferenciado por parte de muchas personas y establecimientos.

2. Ideas matrices.- En este contexto, la presente moción, pretende establecer un criterio específico aplicable a las trabajadoras de casa particular mediante una nueva disposición que prohíba la utilización de todo uniforme o signo distintivo en lugares públicos que estigmatice a las trabajadoras de casa particular como condición para desempeñarse en tales Funciones. Es por eso que sobre la base de los siguientes antecedentes vengo en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Art. Único.- Para agregar el siguiente art. 152 ter:

Art. 152 ter.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 2º, 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.

¹ Cfr. Ugarte, José Luis "Tutela de derechos fundamentales del Trabajador", pág. 34, Legal Publishing, 2010.

MOCIÓN PARLAMENTARIA REFUNDIDA

1.2. Moción Parlamentaria Refundida

Moción de los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pepe Auth Stewart, Miodrag Marinovic Solo de Zaldivar, Manuel Monsalve Benavides, Alejandra Sepúlveda Orbenes y de los exdiputados señores Pedro Araya Guerrero y Alfonso de Urresti Longton; y de las exdiputadas señoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora. Fecha 19 de julio, 2011. Cuenta en Sesión 59. Legislatura 359.

Modifica el régimen de trabajadores de casa particular Boletín N° 7807-13**Antecedentes**

El pasado 16 de junio 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. 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.

En su texto de introducción el nuevo Convenio dice que "el trabajo doméstico continúa siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos". El artículo 1º del nuevo instrumento de la OIT dice que "la expresión 'trabajo doméstico' designa el trabajo realizado en un hogar u hogares". Si bien estos instrumentos cubren a todos los trabajadores domésticos; Se consideran medidas especiales para proteger aquellos trabajadores que puedan estar expuestos a riesgos adicionales debido a su corta edad, a su nacionalidad, o a su condición de alojamiento, entre otros.

Nuestro ordenamiento contiene, dentro del Capítulo II del Libro I del Código del Trabajo, un Capítulo V (artículo 146 a 152 bis), denominado "Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular". Este Capítulo contiene una serie de disposiciones relativas a la jornada de trabajo, remuneración, permisos, etc. Sin embargo, 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, nuestro ordenamiento

MOCIÓN PARLAMENTARIA REFUNDIDA

jurídico-laboral aún contempla, para los trabajadores de casa particular, dos tipos de jornada laboral, distinguiendo entre aquellas que viven en la casa del empleador y aquellas que no².

Así, 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 determina 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, 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 se realiza la misma distinción², 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 continúa discriminación 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.

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 dos prestaciones no imponibles en materia previsional. Sin embargo, establece un piso mínimo en el pago de la

² **1.- Artículo 149 del Código del Trabajo:** la jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrán exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella, Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de doce horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y normalmente, de un mínimo de nueve horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador".

² Artículo 150 del Código del Trabajo: "El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del Párrafo 4, Capítulo IV, Título I de este Libro.

Los trabajadores que vivan en la casa del empleador tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente".

³ Artículo 151 del Código del Trabajo: "La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero en efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

La remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular estará sujeta a lo previsto en el inciso tercero del artículo 44 de este Código.

Los trabajadores que no vivan en el casa del empleador y se desempeñan a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el inciso anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales".

MOCIÓN PARLAMENTARIA REFUNDIDA

remuneración en dinero en efectivo, debiendo ser ésta equivalente al ingreso mínimo mensual. Este es la única limitante que establece nuestra legislación, en lo referente al monto máximo de la remuneración en prestaciones de alimentación y habitación. Sin embargo, 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.

Ideas matrices

Esta regulación anteriormente señalada, colisiona directamente con las directrices del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo doméstico, la cual pretende un trato más favorable respecto de los trabajadores de casa particular. Nuestra legislación debe adecuarse a dichas directrices internacionales, principalmente, en lo que respecta a jornada laboral y remuneración, unificando la primera y estableciendo limitantes más estrictas al pago de remuneración en prestaciones distintas al dinero en efectivo.

Es por eso que sobre la base de los siguientes antecedentes vengo en proponer el siguiente proyecto de ley:

Proyecto de ley

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".

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

1.3. Mensaje del Ejecutivo Refundido

Mensaje de S.E. El Presidente de la República. Fecha 06 de mayo, 2012. Cuenta en Sesión 22. Legislatura 360.

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

SANTIAGO, 06 de Mayo de 2012.-

M E N S A J E N° 015-360/

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

Honorable Cámara de Diputados:

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

I. ANTECEDENTES

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

La relación contractual de los trabajadores de casa particular tiene características especiales que la diferencian de la generalidad del resto de los vínculos laborales. Dichas especificidades, se manifiestan principalmente en el destinatario de los servicios (un empleador que no es necesariamente una entidad que desarrolle un giro comercial o industrial), la naturaleza del servicio prestado (labores que implican tareas relacionadas a la vida cotidiana) y el espacio físico en que dichas labores se desenvuelven (inmuebles cuyo destino final es servir de habitación privada).

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

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

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

II. ESTIMACIONES DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

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

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

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

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

III. REGULACIÓN LEGAL ACTUAL DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

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

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

1) Concepto:

Son trabajadores de casa particular "las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar” (inciso primero del artículo 146 del Código del Trabajo).

2) Tipos de trabajadores de casa particular:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De conformidad con la regulación legal vigente, la remuneración es la contraprestación que recibe el empleador del trabajador por causa del contrato de trabajo, la cual puede ser en dinero o en especie. En el caso de los

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

trabajadores de casa particular que viven en la casa de su empleador, la ley permite que una parte de la remuneración sea pagada a través de las prestaciones de alimentación y habitación. Con todo, la remuneración mínima en dinero deberá ser al menos equivalente al monto del ingreso mínimo mensual que se encuentre vigente.

6) Asimilación de otra categoría de trabajadores:

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

a) Choferes de casa particular, y

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

IV. FUNDAMENTOS

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

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

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

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

V. CONTENIDO DEL PROYECTO

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

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

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

a) Jornada semanal:

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

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

b) Duración máxima de la jornada diaria:

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

c) Descanso dentro de la jornada diaria:

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

d) Bolsa semanal de horas adicionales:

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

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

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

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

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

a) Descanso semanal:

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

b) Aumento de los días de descanso mensual:

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

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

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

c) Pago de la remuneración en dinero:

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

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

PROYECTO DE LEY

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

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

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

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

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

- a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d);
- b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días;
- c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34;
- d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.

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

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

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

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

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

4) Modifícase su artículo 151 del siguiente modo:

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

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

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

Artículo primero transitorio.- Las modificaciones introducidas por el artículo único de la presente ley, comenzarán a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

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

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

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

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

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

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

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

MENSAJE PRESIDENCIAL REFUNDIDO

EVELYN MATTHEI FORNET

Ministra del Trabajo y Previsión Social

INFORME COMISIÓN TRABAJO

1.4. Informe de Comisión de Trabajo

Cámara de Diputados. Fecha 28 de agosto, 2012. Cuenta en Sesión 75. Legislatura 360.

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 Tucape; 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, SINRAPAC, y el Observatorio de Género y Equidad.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 N° 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 dejen 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

tipo de trabajo son menos previsible 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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”.

-- Sometido a votación fue aprobado por 8 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; 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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,".

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 distintivo identificatorio en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

-- 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:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- 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;

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

DISCUSIÓN SALA

1.5. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 360. Sesión 76. Fecha 05 de septiembre, 2012. Discusión general. Queda pendiente.

DE JORNADA LABORAL, DESCANSO, COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y USO DE UNIFORMES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR. Primer trámite constitucional.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- Corresponde tratar el proyecto de ley, iniciado en mensaje y mociones refundidos, que modifica la jornada, el descanso y la composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular.

Diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la señora Adriana Muñoz.

Antecedentes:

-Mensaje, boletín N° 8292-13, sesión 22ª, en 8 de mayo de 2012. Documentos de la Cuenta N° 1.

-Primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, sesión 75ª, en 4 de septiembre de 2012. Documentos de la Cuenta N° 5.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- Tiene la palabra la diputada informante.

La señora **MUÑOZ**, doña Adriana (de pie).- Señor Presidente, el proyecto que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento, apunta a reformar el Código del Trabajo, a fin de modificar la actual normativa que regula la actividad de los trabajadores y trabajadoras de casa particular.

La iniciativa se originó en mensaje y mociones refundidos, según lo solicitado por esta Comisión.

Sabido es que la relación contractual de los trabajadores y las trabajadoras 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 con la vida cotidiana) y el espacio físico en que dichas labores se desenvuelven (inmuebles cuyo destino final es servir de habitación privada).

Sabido es también que los trabajadores y trabajadoras de casa particular, que alcanzan un universo de 370.563 personas, de las cuales el 95 por ciento corresponde a mujeres, han sido reconocidos por la legislación como trabajadores dependientes propiamente tales, desde el Código del Trabajo de 1931. Desde entonces, con el objeto de adecuarse a su realidad, las

DISCUSIÓN SALA

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.

Por ello, la presente propuesta pretende compatibilizar las condiciones en que realizan su labor los trabajadores de casa particular, con las singularidades concretas en que esta se desenvuelve. Con tal fin, adecua nuestra legislación en lo que respecta a jornada laboral y remuneración, establece límites más estrictos al pago de estas últimas en prestaciones distintas al dinero en efectivo, como, asimismo, impide que un empleador pueda condicionar su contratación al uso de uniforme.

El proyecto aprobado por la Comisión, que se somete a la consideración de esta Sala, introduce 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) La 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) La permanencia diaria en el trabajo no podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tanto el tiempo de trabajo como el de descanso.

c) El descanso dentro de la jornada diaria se regirá por las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, será de al menos treinta 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 por ciento sobre el sueldo convenido, y podrán distribuirse en la forma en que las partes lo acuerden. A falta de pacto escrito, se imputarán a la bolsa las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

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

En cuanto a la normativa que rige la situación de quienes viven en la casa de su empleador, se fija como día de descanso semanal mínimo el domingo, descanso que no será fraccionable.

Asimismo, 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 el fraccionamiento para el ejercicio de dichos días, el empleador se encontrará obligado a otorgarlos en el

DISCUSIÓN SALA

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 otorgado, será obligación del empleador compensarlos en dinero, pudiendo eventualmente configurar una infracción laboral.

Dispone, del mismo modo, que 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.

También estatuye que 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.

Por último, establece la obligación del empleador de entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador o trabajadora, quien, para efectos de facilitar una adecuada fiscalización, podrá registrarlo en la respectiva inspección del trabajo.

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 de sus 13 diputadas y diputados integrantes. Durante su discusión particular, se introdujeron las adecuaciones de que da cuenta el informe que los colegas tienen en su pupitre electrónico.

Es todo cuanto puedo informar.

He dicho.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- En discusión el proyecto.

Tiene la palabra el diputado Frank Sauerbaum.

El señor **SAUERBAUM**.- Señor Presidente, nos satisface muchísimo que este tema se zanje, después del largo tiempo en que hemos visto la situación en que se encuentran las trabajadoras de casa particular, que son las grandes colaboradoras del hogar.

El proyecto, en esencia, modifica, primero, la jornada de trabajo y el descanso de los trabajadores de casa particular puertas afuera; segundo, la jornada de descanso de los trabajadores de casa particular puertas adentro y su modalidad de pago; tercero, la obligatoriedad de usar uniforme en lugares públicos. Por último, obliga al empleador a entregar al trabajador copia del contrato de trabajo, y faculta a este último a registrarlo en la inspección del trabajo.

En la mayoría de los proyectos que, en el ámbito laboral, modifican regímenes de trabajo, existe el riesgo, muchas veces ignorado, de incluir rigideces que producen uno de dos efectos: más desempleo o mayor grado de incumplimiento de la ley, ya que esta no se adapta a la realidad del mercado laboral.

¿Qué duda cabe de que, desde el punto de vista político, toda medida o

DISCUSIÓN SALA

política pública que, al menos en apariencia, beneficie los regímenes laborales de algún tipo determinado de trabajadores, disminuyendo sus horas de trabajo o ampliando su descanso, será bien recibida por buena parte de la ciudadanía en general!

En el caso en análisis, debemos considerar la especial naturaleza del vínculo existente entre el empleador y el trabajador, el que implica, más que ningún otro vínculo laboral, un grado de cercanía y confianza que puede derivar, en no pocos casos, en una vinculación cercana a lo familiar.

Asimismo, no puede ignorarse la natural tendencia que, no solo en Chile, sino en la generalidad del mundo desarrollado, lleva a establecer una regulación más estricta y profesional de los regímenes laborales de los trabajadores de casa particular, en una dirección que apunta a homologar sus condiciones laborales con las de los trabajadores en general.

Consideramos que este proyecto no producirá los indeseados efectos citados en párrafos anteriores, al establecer cierto grado de flexibilidad en la nueva jornada de 45 horas semanales para los trabajadores de casa particular puertas afuera, en el sentido de incorporar la posibilidad de sumar 15 horas semanales a la jornada semanal.

Asimismo, tal como lo mencioné, el proyecto homologa la cantidad de horas de trabajo semanales de los trabajadores puertas afuera al régimen general existente en el país, o sea, 45 horas, lo que, sin duda, parece razonable, por cuanto estas personas trabajan fuera de su hogar, y vuelven a él todos los días, normalmente en locomoción colectiva.

No parece razonable diferenciar a los trabajadores de casa particular puertas afuera solo porque realizan labores domésticas. Con un sistema de transporte público lento, especialmente en Santiago, y con tiempos de viaje que pueden superar las dos horas de ida e igual tiempo de vuelta, poco o nada es el tiempo libre que estas personas pueden dedicar a sus familias.

Otro punto abordado en el proyecto se refiere al uso de uniformes en lugares públicos. Al interior de la Comisión se discutieron varias fórmulas, entre ellas, establecer la prohibición total de usar un uniforme distintivo en lugares públicos. Esta opción fue rápidamente descartada, por la sencilla razón de que, en la mayoría de los casos, los propios trabajadores prefieren usar delantales o vestimentas similares que les protejan de la tierra y la suciedad a las que quedan expuestos al estar en lugares como plazas y otros espacios abiertos.

Asimismo, en no pocos casos esos trabajadores tienen a su cargo el cuidado de niños pequeños, lo que implica un mayor contacto con tierra, dulces y otras cosas que pueden perjudicar su vestimenta.

En consideración a lo expuesto, creemos que la redacción propuesta en el proyecto aborda el tema adecuadamente. Por una parte, no se impone una prohibición absoluta, que, a todas luces, aparece como irracional, y por otra, se otorga al trabajador la decisión de usar uniforme, estableciendo que el empleador no podrá condicionar la contratación, 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

DISCUSIÓN SALA

en lugares públicos.

A continuación, voy a señalar algunos detalles del proyecto que me parecen relevantes. Por ejemplo, respecto de los trabajadores de casa particular puertas afuera, es decir, que no viven en la casa de su empleador, esta iniciativa propone reducir su jornada laboral de trabajo, estableciendo la siguiente regulación legal: Su jornada semanal se regirá por las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, el actual régimen de hasta 66 horas semanales de trabajo efectivo, se reducirá, en régimen, a un máximo efectivo de 45 horas, las que se podrán distribuir hasta en un máximo de seis días.

En consecuencia, anuncio el voto favorable de la bancada de Renovación Nacional a este proyecto, que satisface gran parte de las demandas que hoy sostienen los trabajadores de casa particular.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Sergio Ojeda.

El señor **OJEDA**.- Señor Presidente, felicito a los autores de estas mociones. Me alegra intervenir respecto de una iniciativa que interpreta el sentir de todos nosotros en relación con las trabajadoras de casa particular, que realizan un trabajo tan especial, importante y vital dentro del hogar y de la familia.

Las mociones fueron consensuadas con la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (Anecap), el Sindicato Nacional de Trabajadoras de Casas Particulares, (Sintracap), y el Observatorio de Género y Equidad. También se contó con la importante intervención de la ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, lo que confirma, ratifica y consagra un proyecto de ley que no tiene ningún problema para ser aprobado en general y particular.

Como se señala en el informe, en el país hay, aproximadamente, 370.563 personas que se dedican al servicio doméstico, de las cuales el 95 por ciento son mujeres y el 5 por ciento, hombres.

Según dicen algunos tratadistas en materia de derecho laboral y especialistas en la materia, la labor que desarrollan las trabajadoras de casa particular constituye un trabajo especial, silencioso, invisible, que se realiza en espacios que son diferentes, especiales, donde el empleador no necesariamente es un empresario, sino una persona común con la que se tiene una relación de dependencia.

En variadas oportunidades, en el Congreso Nacional hemos legislado respecto de las trabajadoras de casa particular; por ejemplo, en materia de igualdad de las remuneraciones. En la actualidad se les debe pagar el ciento por ciento del ingreso mínimo mensual. Hace algún tiempo, también regulamos las vacaciones de las trabajadoras de casa particular puertas afuera.

Es decir, desde 1931, se ha ido experimentando una evolución en esta materia, que ha permitido dar un tratamiento mucho más humano y digno a esas trabajadoras que en un momento fueron minimizadas en su calidad de persona. En un comienzo se las llamó "empleadas domésticas"; después,

DISCUSIÓN SALA

“asesoras del hogar”, y hoy, con mucha dignidad, “trabajadoras de casa particular”, título que se han ganado, porque realizan un trabajo digno.

Hoy, también se han capacitado, de manera que tienen un gran perfeccionamiento.

Estoy absolutamente de acuerdo con el proyecto, por cuanto reivindica y precisa diferentes temas que eran de inquietud y preocupación de los parlamentarios. Entre otros, cabe mencionar los siguientes:

Se limitan las horas de la jornada laboral de los trabajadores de casa particular puertas afuera, pues no podrán exceder las 45 horas semanales, las que se podrán distribuir hasta en un máximo de seis días.

Respecto de los trabajadores de casa particular puertas adentro, se otorgan días adicionales de descanso.

También se establece la obligación de los empleadores de entregar copia del contrato.

Un tema interesante que estuvo muy de actualidad hace algún tiempo se relaciona con hechos de discriminación, lo que también es materia de derechos humanos. En el proyecto se establece que 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. El proyecto resuelve ese tema.

La iniciativa dispone que el empleador no podrá unilateralmente efectuar una rebaja de las remuneraciones por reducción de la jornada de trabajo. El pago tiene que hacerse en moneda de curso legal.

El proyecto se ajusta a las necesidades modernas. Las trabajadoras de casa particular deben ser tratadas como corresponde. Con esta iniciativa les estamos haciendo un verdadero reconocimiento, porque es como que formaran parte de la familia; algunas llevan años trabajando con una misma familia. Por eso, es hora de que se les reconozcan sus derechos como es debido.

Junto con anunciar mi voto favorable al proyecto, envío un saludo afectuoso, cordial y cariñoso a todas las trabajadoras de casa particular, que, día a día, de manera sacrificada y esforzada, trabajan por el bien de todos nosotros, de los niños y de la familia, base fundamental de la sociedad.

La labor que desarrollan las trabajadoras de casa particular es un buen apoyo y una fortaleza para el hogar. Por eso, merecen un nuevo tratamiento legal como el que les estamos dando esta mañana.

He dicho.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Fernando Meza.

El señor **MEZA**.- Señor Presidente, debatimos un proyecto de ley muy interesante, cuyos autores merecen todas nuestras felicitaciones, que regula la actividad de las trabajadoras de casa particular, puertas adentro o puertas

DISCUSIÓN SALA

afuera.

La iniciativa modifica la jornada, el descanso y la composición de la remuneración de las trabajadoras de casa particular. Entre otros aspectos, prohíbe, como condición para ser contratada, la obligación de usar uniforme en lugares públicos.

En Chile, del total de mujeres trabajadoras que reciben remuneración, el 14 por ciento labora en casas particulares. Es decir, hay constancia de que alrededor de 350.000 personas -la inmensa mayoría son mujeres; solo el 0,2 por ciento son hombres- trabajan en casas particulares. De ese universo, 255.000 lo hacen en la modalidad puertas afuera. Por cierto, miles de mujeres no figuran en las estadísticas, porque no cuentan con un contrato de trabajo y, por ende, no les pagan imposiciones.

Es hora de que vayamos dejando de lado esos calificativos de "nanita", que conciben a la trabajadora de casa particular desde una visión paternalista. Son personas cuya condición es igual a la de cualquier otro trabajador. Realizan un trabajo digno. Por cierto, también tienen un nombre y deberían ser llamadas por él. Debemos dejar de lado estas visiones paternalistas, propias de la familia patriarcal.

Una de las tantas injusticias que padecen las trabajadoras del hogar es que laboran 12 horas diarias, hasta 66 horas a la semana, en la modalidad puertas afuera. Entiendo que desde marzo de 2011 tienen derecho a un salario mínimo igual al ingreso mínimo nacional.

El proyecto modifica la jornada laboral de las trabajadoras de casa particular que no viven en la casa de su empleador, es decir, que trabajan en la modalidad puertas afuera. La jornada de estas trabajadoras se regirá por las reglas generales del resto de los trabajadores. Es decir, el abusivo régimen de 66 horas semanales de trabajo efectivo se reducirá a un máximo efectivo de 45 horas, las que podrán distribuirse hasta en un máximo de seis días. La jornada diaria en el trabajo no podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tiempo de trabajo y de descanso. El descanso se debe regir por las reglas generales del resto de los trabajadores, esto es, será de al menos 30 minutos y no se imputará a la jornada de trabajo.

Para las trabajadoras de casa particular que viven en la casa del empleador, el descanso semanal mínimo será el domingo, y no será fraccionable. Además, se establecen dos días de descanso dentro del mes calendario, que la trabajadora podrá fraccionar o acumular de común acuerdo con el empleador.

Las remuneraciones no podrán ser alteradas con la justificación de que al trabajador se le entrega habitación y alimentación. Estas prestaciones no tienen por qué afectar el salario que se le paga. Tampoco se podrá condicionar su contratación al uso de uniforme en lugares públicos.

Si decimos que las trabajadoras del hogar son parte de nuestra familia, démosles la dignidad que corresponde, el salario justo, el descanso justo, el trabajo digno y un trato realmente igualitario.

He dicho.

El señor **MARINOVIC** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor

DISCUSIÓN SALA

Oswaldo Andrade.

El señor **ANDRADE**.- Señor Presidente, hay que agradecer que la discusión de este proyecto permitió la fusión de otras dos mociones: una, del diputado Tucapel Jiménez, que prohíbe el uso de uniformes a trabajadoras de casa particular y, otra, de quien habla, que modifica el régimen laboral de estas trabajadoras.

Es bueno recordar dos datos de la historia. El estatuto jurídico de las trabajadoras de casa particular tuvo dos modificaciones bien importantes durante la administración anterior. Una, y muy relevante, estableció que su remuneración no podía ser distinta a la del resto de los trabajadores. Es decir, desde la administración anterior, el ingreso mínimo de las trabajadoras de casa particular es igual a la de los demás trabajadores. La otra modificación reguló los feriados y los días libres.

Por eso, felicito al Gobierno, porque ha dado continuidad a este proceso. Estaban pendientes la jornada laboral, lo relativo al pago en especies y la fiscalización, todo lo cual se regula en el proyecto de ley en debate.

La iniciativa establece una jornada de 45 horas semanales, con una gradualidad, y dispone un banco de horas extraordinarias, también con gradualidad. Asimismo, elimina el pago en especies. Es decir, en el futuro a las trabajadoras de casa particular no se les va a poder pagar en especies; solo en dinero.

La iniciativa incorpora un mecanismo de fiscalización, en virtud del cual un inspector del trabajo podrá llegar a la casa del empleador, y si este permite su ingreso, podrá hacer la fiscalización. Esto antes no se podía hacer.

¿Qué agregó este proyecto? Reguló el uso de los uniformes y agregó días de descanso.

Este es un buen proyecto y, en consecuencia, hay que respaldarlo.

¿Qué nos queda pendiente? Como en la administración anterior y en la actual ha habido una continua preocupación en este ámbito, lo que es valorable, sería bueno que la futura administración, sea cual fuere, se hiciera cargo de las materias pendientes. Una de ellas, que deberíamos resolver antes de que termine esta administración, es la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que el gobierno de Chile solo suscribió.

Asimismo, hay que ver con más detención la situación de las trabajadoras de casa particular puertas adentro. Les pido a los parlamentarios y a las parlamentarias que tienen trabajadoras de casa particular puertas adentro que analicemos ese estatuto en el corto plazo, porque todavía hay situaciones complejas en materia de regulación y de cumplimiento de normas.

Hay que analizar lo relativo a la indemnización. Las trabajadoras de casa particular tienen una indemnización a todo evento; no obstante, sus dirigentas han planteado la posibilidad de que esta se incremente y que se vincule también con algo que sé que a los parlamentarios les es muy extraño: el trabajo pesado.

También hay que analizar la situación de las funciones y el lugar de trabajo. Cuando las trabajadoras de casa particular acompañan a sus empleadores a las vacaciones, es usual que tengan un incremento de su trabajo, lo que no está

DISCUSIÓN SALA

regulado todavía en la ley.

Por último, sería bueno establecer por ley la posibilidad de configurar aguinaldos, porque, como es sabido, no hay negociación colectiva en el ámbito de las trabajadoras de casa particular.

Me he permitido señalar tres cosas: se trata de un buen proyecto de ley, cuya elaboración es consecuencia de un proceso de diálogo. Además, creo que es un proyecto que debe ser muy bien conocido por los parlamentarios y parlamentarias, porque apunta a quienes se llamó recién "las colaboradoras del hogar". Es muy probable que se deban cambiar muchos estatutos jurídicos.

Termino diciendo que ahora -esto es bueno que lo sepan los parlamentarios y parlamentarias- las trabajadoras de casa particular deben tener contrato.

He dicho.

El señor **RECONDO** (Vicepresidente).- Ha llegado el término del Orden del Día y quedan siete diputados inscritos. Por lo tanto, la discusión del proyecto quedará pendiente para la sesión de mañana.

DISCUSIÓN SALA

1.6. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 360. Sesión 81. Fecha 13 de septiembre, 2012. Discusión general. Se aprueba en general y en particular.

MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE DESCANSO Y COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR Y PROHIBICIÓN DE USO DE UNIFORME A TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR. Primer trámite constitucional.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- Corresponde tratar el proyecto de ley, originado en mensaje y mociones refundidos, 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.

Antecedentes:

-Mensaje, boletines refundidos N° 8292-13, sesión 22ª de la presente legislatura, en 8 de mayo de 2012. Documentos de la Cuenta N° 1;

-N° 7807-13, sesión 59ª de la legislatura 359ª, en 20 de julio de 2011. Documentos de la Cuenta N° 14, y

-N° 7675-13, sesión 37ª de la legislatura 359ª, en 2 de junio de 2011. Documentos de la Cuenta N° 8.

-Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, sesión 75ª de la presente legislatura, en 4 de septiembre de 2012. Documentos de la Cuenta N° 5.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- Este proyecto fue informado y debatido por la Sala; solo falta su votación, y no tiene indicaciones que justifiquen su reingreso a la Comisión de Trabajo.

Hago presente a la Sala que todas las disposiciones de este proyecto son propias de ley simple o común.

¿Habría acuerdo para aprobarlo en forma unánime?

No hay acuerdo.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 51 votos; por la negativa, 0 voto. Hubo 1 abstención.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- **Aprobado.**

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

DISCUSIÓN SALA

Andrade Lara Osvaldo; Ascencio Mansilla Gabriel; Auth Stewart Pepe; Baltolu Rasera Nino; Browne Urrejola Pedro; Cardemil Herrera Alberto; Carmona Soto Lautaro; Castro González Juan Luis; Ceroni Fuentes Guillermo; Cornejo González Aldo; Cristi Marfil María Angélica; Espinosa Monardes Marcos; Kort Garriga Issa; González Torres Rodrigo; Hales Dib Patricio; Hasbún Selume Gustavo; Hernández Hernández Javier; Hoffmann Opazo María José; Jaramillo Becker Enrique; Jiménez Fuentes Tucapel; Kast Rist José Antonio; Lemus Aracena Luis; León Ramírez Roberto; Rosales Guzmán Joel; Marinovic Solo De Zaldívar Miodrag; Monckeberg Díaz Nicolás; Montes Cisternas Carlos; Muñoz D'Albora Adriana; Norambuena Farías Iván; Núñez Lozano Marco Antonio; Ojeda Uribe Sergio; Pérez Arriagada José; Pérez Lahsen Leopoldo; Recondo Lavanderos Carlos; Rincón González Ricardo; Rojas Molina Manuel; Sabag Villalobos Jorge; Saffirio Espinoza René; Sandoval Plaza David; Schilling Rodríguez Marcelo; Sepúlveda Orbenes Alejandra; Silva Méndez Ernesto; Torres Jeldes Víctor; Tuma Zedan Joaquín; Letelier Aguilar Cristian; Urrutia Bonilla Ignacio; Vallespín López Patricio; Van Rysselberghe Herrera Enrique; Verdugo Soto Germán; Vidal Lázaro Ximena; Ward Edwards Felipe.

-Se abstuvo el diputado señor Squella Ovalle Arturo.

El señor **MONCKEBERG**, don Nicolás (Presidente).- **Despachado el proyecto.**

OFICIO LEY

1.7. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora

Oficio de Ley al Senado. Comunica texto aprobado. Fecha 13 de septiembre, 2012. Cuenta en Sesión 51. Legislatura 360. Senado.

Oficio N° 10381
VALPARAÍSO, 13 de septiembre de 2012

**A S.E. EL
PRESIDENTE DEL
H. SENADO**

Con motivo del Mensaje y Mociones refundidos, Informe y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente proyecto de ley, correspondiente a los boletines N°7675-13, 7807-13 y 8292-13.

PROYECTO DE LEY:

“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 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) 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

OFICIO LEY

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

OFICIO LEY

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.

OFICIO 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.”.

Dios guarde a V.E.

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ

Secretario General de la Cámara de Diputados

INFORME COMISIÓN TRABAJO

2. Segundo Trámite Constitucional: Senado

2.1. Informe de Comisión de Trabajo.

Cámara de Diputados. Fecha 10 de julio de 2013. Cuenta en Sesión 41, Legislatura 361.

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 Fonet, 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 concurren 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

a) Jornada semanal: 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) Duración máxima de la jornada diaria: 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) Descanso dentro de la jornada diaria: 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) Bolsa semanal de horas adicionales: 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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) Respeto de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador: en este ámbito, la iniciativa propone las siguientes modificaciones:

a) Descanso semanal: 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 Borojevic, 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 las 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 sensibilidades 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 dirigente 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". Precisoó 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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 1º.- 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:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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”.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 2º.- 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 1º 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 Boroovic, 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.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

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

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.2. Nuevo Primer Informe de Comisión de Trabajo.

Cámara de Diputados. Fecha 05 de septiembre de 2014. Cuenta en Sesión 47, Legislatura 362.

NUEVO PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, 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:

En conformidad al acuerdo adoptado por la Sala de la Corporación el día 13 de agosto de 2013, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentar **un nuevo primer informe** respecto del proyecto de ley aludido y que corresponde a las siguientes iniciativas refundidas en la Cámara de Diputados, un Mensaje del ex Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique (**Boletín N° 8.292-13**), y las Mociones de las actuales Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D´Albora, de los actuales Senadores señores Pedro Araya Guerrero y Alfonso De Urresti Longton, de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pepe Auth Stewart y Manuel Monsalve Benavides y del ex Diputado señor Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar (**Boletín N° 7.807-13**), y de la actual Senadora señora Adriana Muñoz D´Albora y de los Diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto y el ex Diputado señor René Alinco Bustos (**Boletín 7.675-13**).

Cabe tener presente que la Sala del Senado, en sesión de 6 de mayo de 2014, autorizó a la Comisión para discutir en general y en particular este asunto en el nuevo primer informe.

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) Agregar dentro de las especificaciones del contrato de trabajo las labores y el domicilio donde se realizarán, debiendo el empleador registrar dicho contrato en la Inspección del Trabajo.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

- c) Reducir, a partir de noviembre de 2015, la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador, a 45 horas semanales.
- d) Establecer para los trabajadores que viven en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal en el día domingo, más los días sábado, pudiendo éstos últimos acumularse o intercambiarse. El descanso de los días sábado también regirá a partir de noviembre de 2015.
- e) Prohibir el condicionamiento del contrato al uso de uniformes y delantales en espacios, lugares o establecimientos públicos.

ASISTENCIA

A una o más de las sesiones en que la Comisión consideró nuevamente esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, el asesor jurídico, el coordinador legislativo y la asesora de esta Cartera de Estado, señores Roberto Godoy y Francisco Del Río y señora Claudia Donaire, respectivamente; la asesora económica y la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo y señora Paola Álvarez, respectivamente; la asesora legislativa del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Vanesa Salgado; la Directora del Programa Asesorías Legislativas y el asesor del Instituto Igualdad, señora Viviana Betancourt y señor Sebastián Divin Granada, respectivamente; el asesor del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales; los Jefes de Comunicaciones, el periodista y la fotógrafa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señora Claudia Sánchez y señor Rodrigo Ferrari, señor Rodolfo Carrasco y señora María de los Ángeles Santos, respectivamente; los asesores parlamentarios: de la Senadora Adriana Muñoz, la periodista señora Andrea Valdés y el señor Luis Díaz; de la Senadora señora Goic, señor Germán Flores y Gerardo Bascuñán; del Senador señor Allamand, el abogado señor Marcelo Soto Ulloa.

Especialmente invitadas concurren a la sesión de 2 de julio de 2014 las siguientes dirigentes: **Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP)**: La Presidenta Nacional señora Bernardina Muñoz Barraza, la Presidenta filial Santiago señora Sixta Liempi Contreras, la Presidenta filial Viña del Mar señora Aurora González Barrera, la Secretaria filial Viña del Mar señora Verónica Farías Yáñez y la socia filial San Felipe señora Jacqueline Astudillo Aliaga. **Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP)**: La Presidenta señora Ruth Olate Moreno y la Tesorera señora Teresa Catrivan Aucapan. Asimismo, la Presidenta del Sindicato de Rancagua señora Mónica Acevedo Acevedo y la consejera señora

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Eliana Cielo Toro, y la socia de la Agrupación de Trabajadoras de Arica señora Norma Morales Olgúin. **Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP)**: La Presidenta señora Emilia Solís Vivanco. Además, la Vicepresidenta de la Mujer Central Unitaria de Trabajadores (CUT, señora Ángela Rifo.

A la sesión de 4 de agosto de 2014, asistieron el Presidente y la Secretaria General de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), señor Raúl Campusano y señora Cecilia Morelia, respectivamente y la Directora de Regiones y Directora de la ANEF señora Náyade Zúñiga y la Directora de Comunicaciones señora Patricia Sandoval.

El Diputado señor Osvaldo Andrade concurrió a la sesión celebrada el día 18 de junio de 2014.

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

1.- 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 –resumidamente- a continuación.

Boletín N° 8.292-13

La expresión de motivos de dicha iniciativa legal, iniciada en Mensaje del ex Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, 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

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

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.

Boletín N° 7.807-13

La referida iniciativa legal, iniciada en Moción de las Diputadas señoras Carolina Goic Borojevic, 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,

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

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 las 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

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.- Indicación presentada por S.E. la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria, cuya finalidad es incorporar dos artículos nuevos al Código del Trabajo, en el Capítulo dedicado al contrato de los trabajadores de casa particular, que agregan la exigencia de la descripción de las tareas que deben realizar y el domicilio específico donde se prestarán los servicios. Asimismo, recogiendo lo dispuesto en el artículo 2° del proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, el empleador deberá entregar copia del contrato firmado al trabajador o trabajadora y registrarlo en la Inspección del Trabajo.

La indicación establece para las y los trabajadores que viven en la casa del empleador 4 días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario.

Finalmente, la indicación agrega dos artículos transitorios nuevos que regulan la entrada en vigencia de las nuevas jornadas de trabajo y de los días de descanso.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR

- En cuanto a la discusión en general sobre la iniciativa en análisis, la Comisión por la unanimidad de sus integrantes, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larráin y Letelier ratificó el contenido de lo obrado en el primer informe y la decisión de aprobar la idea de legislar que en él se consigna. Al respecto, cabe recordar que dicha determinación fue adoptada el 10 de julio de 2013 por la ex Senadora señora Rincón, el ex Senador señor Muñoz Aburto y los Senadores señores García Ruminot y Pérez Varela.

SESIÓN 18 DE JUNIO DE 2014

Respecto a la discusión en particular y en concordancia con el antecedente de la indicación formulada por el Ejecutivo, la Comisión informante, en sesión de 18 de junio de 2014, escuchó a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, quien fundamentó la presentación de dicha propuesta.

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JAVIERA BLANCO SUÁREZ

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, expuso el parecer de dicha Cartera de Estado respecto del proyecto de ley en

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

estudio y, seguidamente, explicó el contenido de la indicación que el Ejecutivo sometió a consideración de la Comisión.

En primer lugar, indicó que, en nuestro país, cerca de trescientas setenta mil personas desempeñan labores de trabajadoras de cada particular - de las que trescientas cincuenta mil corresponden a mujeres trabajadoras- en tanto que, aproximadamente, trescientas treinta mil no residen en el domicilio del empleador, esto es, prestan servicios en la modalidad de puertas afuera.

Enseguida, sostuvo que los trabajadores del sector deben afrontar una serie de problemáticas, particularmente en lo relativo a su jornada laboral y descanso, lo que genera la necesidad no sólo de favorecer el análisis de la iniciativa en estudio, sino que, al mismo tiempo, de promover la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, de 2011.

En ese contexto, detalló que el Ejecutivo valora positivamente las disposiciones contenidas en el texto aprobado por la Cámara de Diputados en lo relativo a la reducción de la jornada ordinaria de 72 a 45 horas semanales, para las trabajadoras de casa particular que operan bajo la modalidad puertas afuera. En esa línea, aseveró que la implementación gradual de dicha regulación, en los términos que se consignan en la iniciativa, permite resguardar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Asimismo, señaló que resulta adecuado el establecimiento de un sistema de bolsa de horas extraordinarias, hasta por quince horas semanales, las que deben ser pagadas con un recargo de 50% del sueldo convenido. Dicha disposición, agregó, resulta ser distinta a aquella que opera para la generalidad de los trabajadores, que considera un límite de doce horas semanales por concepto de horas extraordinarias.

En cuanto al régimen de descanso dominical aplicable a las trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador, aseveró que el carácter obligatorio y no fraccionable que establece el proyecto de ley a su respecto resulta ser adecuado.

Manifestó la conformidad del Ejecutivo en lo relativo a la prohibición de imputar el alojamiento y la habitación dentro de la remuneración del trabajador, del uso de uniformes en espacios o lugares públicos, y de reducir la remuneración como consecuencia de la modificación de la jornada ordinaria, a su jornada de descanso, y de la imputación del pago de horas extraordinarias a la jornada ordinaria del trabajador.

Enseguida, expuso ante la Comisión acerca de la indicación que el Ejecutivo presentó al texto aprobado, en primer trámite constitucional, por la Cámara de Diputados.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En primer lugar, detalló que dicha indicación propone incorporar la especificación de las tareas que debe desarrollar el trabajador y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios -con miras a evitar el desplazamiento del trabajador a domicilios distintos a aquel en que presta habitualmente sus servicios sin que se hubiere establecido en el contrato de trabajo o en sus anexos, tal como ocurre frecuentemente durante el período de vacaciones del empleador- así como también la obligación de asistencia a personas enfermas o niños.

En materia de fiscalización, agregó, la propuesta del Ejecutivo apunta a facilitar las medidas que debe adoptar la Inspección del Trabajo. En ese contexto, el empleador deberá registrar ante dicha entidad una copia del contrato de trabajo, firmado por el trabajador y el empleador, dentro de los diez días siguientes a la fecha de su celebración, lo que genera un deber de reserva respecto de la identidad de las partes y el domicilio en que se prestan los servicios. De ese modo, agregó, la información contenida en dichos contratos de trabajo sólo podrá ser utilizada para fines de fiscalización o envío ante los tribunales de justicia, cuando corresponda.

En ese contexto, detalló que el procedimiento de fiscalización deberá iniciarse mediante un requerimiento de un inspector del trabajo al empleador, en lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, quien podrá aceptar el ingreso del inspector a su domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación requerida.

Finalmente, explicó que la propuesta del Ejecutivo considera una ampliación del descanso mensual de los trabajadores de casa particular que operan bajo el sistema puertas adentro, toda vez que el texto aprobado en primer trámite constitucional agrega dos días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario, en tanto que la indicación del Ejecutivo propone establecer cuatro días adicionales dentro del mismo período -lo que, en la práctica, implica ocho días de descanso-, pudiendo fraccionarse de común acuerdo o acumularse dentro de un mes y ejercerse, a falta de acuerdo, en el día hábil anterior al domingo de la primera, segunda, tercera y cuarta semana de cada mes calendario.

Consultas

El Senador señor Letelier consultó respecto los antecedentes que tuvo en consideración el Ejecutivo para sostener que la jornada ordinaria semanal de los trabajadores de casa particular que operan bajo un el sistema de puertas afuera equivale a 72 horas.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, sostuvo que, en conformidad al artículo 149 del Código del Trabajo, la jornada de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador puede llegar a 12 horas diarias, con un máximo de seis días a la semana. En consecuencia, agregó, es posible sostener que la aplicación dicho régimen –consistente, en la práctica, en 72 horas semanales- deriva de la legislación laboral vigente que así lo establece.

Por otra parte, manifestó que, en conformidad al artículo transitorio que propone la indicación del Ejecutivo, se propone un mecanismo de vigencia diferida respecto de la jornada ordinaria, aun cuando el empleador podría acordar con el trabajador, voluntariamente, la aplicación inmediata de las disposiciones que contiene la iniciativa.

La Senadora señora Goic sostuvo que, en cualquier caso, las disposiciones que contempla la iniciativa resultarían aplicables en un contexto de relaciones laborales formalizadas y estables. Con todo, manifestó que los trabajadores de casa particular, en la mayoría de los casos, prestan servicios para una multiplicidad de empleadores, en un contexto de inestabilidad laboral e inexistencia de un contrato de trabajo escrito.

En consecuencia, inquirió respecto de los planes que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social pretende implementar con miras a resolver dichas problemáticas.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, afirmó que la Dirección del Trabajo debe desarrollar una serie de labores de fiscalización para proteger a los trabajadores. En ese contexto, manifestó que el Ejecutivo pretende promover la especificación de dichas funciones en sectores específicos de la producción y de la prestación de servicios, permitiendo que pueda ejercer sus facultades de oficio.

Asimismo, enfatizó que, en lo sucesivo, la Dirección del Trabajo asumirá, además de labores de fiscalización, funciones de información y educación respecto de los derechos laborales que la legislación reconoce a los trabajadores.

Finalmente, sostuvo que la capacitación laboral cumple un rol relevante con miras a evitar la informalidad laboral que puede afectar a los trabajadores, toda vez que permite una mejor inserción en el trabajo.

La Senadora señora Muñoz consultó acerca de los mecanismos de fiscalización que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social pretende promover respecto de los trabajadores de casa particular, toda vez que debe cautelarse, junto con la eficacia de las disposiciones que contempla la iniciativa, la privacidad del hogar de los empleadores.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por otra parte, requirió información sobre las sanciones que se aplicarían al empleador ante el incumplimiento de las disposiciones que contiene el proyecto de ley en estudio.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que ni el texto aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados ni la indicación presentada ante la Comisión establecen una sanción específica ante la vulneración de las disposiciones que ésta contiene. En consecuencia, indicó que resulta aplicable el artículo 506 del Código del Trabajo, que establece que las infracciones al referido Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con las multas que establece dicha disposición, según la gravedad de la infracción.

El Senador señor Larraín coincidió en la necesidad de abordar en detalle los mecanismos de fiscalización de las disposiciones que contiene la iniciativa legal en estudio, considerando que existen trabajadoras de casa particular en todas las ciudades del país, incluyendo algunas en que no existen oficinas de la Inspección del Trabajo.

Asimismo, afirmó que existe un porcentaje importante de trabajadoras de casa particular que provienen del extranjero, muchas de las cuales carecen de la documentación necesaria para trabajar en el país, lo que puede dificultar el registro de sus contratos laborales ante la Inspección del Trabajo.

En ese contexto, aseveró que dicho organismo debe informar a los trabajadores acerca de la relevancia de formalizar la relación laboral y facilitar la suscripción del contrato de trabajo, lo que podría ocurrir, a modo de ejemplo, mediante la distribución gratuita de contratos tipo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, sostuvo que la Dirección del Trabajo implementará un sistema de información dirigido específicamente a los trabajadores de casa particular, lo que incluye la puesta a disposición de contratos de trabajo tipo en la página web de dicho organismo.

Asimismo, afirmó que la suscripción del contrato de trabajo por parte de una trabajadora extranjera la habilita para tramitar un Permiso de Permanencia Definitiva en el país, lo que podría incentivar la formalización de la relación laboral.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, agregó que la iniciativa apunta a que el sistema de registro de los contratos de trabajo se realice por medios electrónicos, esto es, que se verifique directamente en la página web de la Dirección del Trabajo. Asimismo,

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

agregó que dicho organismo promoverá labores de información y facilitación de los contratos tipos para los trabajadores y empleadores.

SESIÓN 2 DE JULIO DE 2014

Continuando con la discusión en particular y el análisis de la indicación formulada por el Ejecutivo, la Comisión recibió en audiencia, en sesión celebrada el día 2 de julio de 2014, a las representantes sindicales de las trabajadoras y de los trabajadores de casa particular, quienes adjuntaron documentos que consignan en extenso sus intervenciones, los que fueron ingresados a la página web del Senado vinculados a los Boletines números 8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13.

SINDICATO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINTRACAP)

La Presidenta del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), señora Ruth Olate, expuso las observaciones de dicha organización respecto de la indicación presentada por el Ejecutivo, particularmente en lo tocante a las menciones que debe contener el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular.

En primer lugar, aseveró que, en la actualidad, las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular se encuentran señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo -esto es, se trata de una disposición aplicable para la generalidad de los trabajadores-, lo que impide considerar las particularidades de las labores que desarrollan.

En consecuencia, manifestó su conformidad con la indicación del Ejecutivo en lo relativo a la especificación, en el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular, de las labores que deben desempeñar, el domicilio de la prestación de servicios y la eventual obligación de asistencia a personas enfermas o niños.

Al mismo tiempo, aseveró que las disposiciones que contiene la iniciación en análisis recogen los lineamientos del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuya ratificación, por parte de nuestro país, constituiría un significativo avance en el reconocimiento de sus derechos laborales.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES (ANECAP)

Seguidamente, la Presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP), señora Bernardina Muñoz, expuso el parecer de dicha organización respecto de las medidas de fiscalización de las disposiciones contenidas en la iniciativa legal y en la indicación en análisis.

En primer lugar, sostuvo que la labor de fiscalización resulta ser imprescindible para garantizar la existencia de condiciones laborales adecuadas para los trabajadores, incluyendo aquellos que residen en el domicilio del empleador.

En efecto, aseveró que, en conformidad al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los Estados deben formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección de las condiciones laborales y la aplicación de sanciones, considerando las especiales características del trabajo doméstico remunerado. Con todo, manifestó que dichas facultades deben ser ejercidas con el debido resguardo de la intimidad y privacidad del hogar de los empleadores.

En consecuencia, añadió que existe un deber de establecer, específicamente, las medidas de fiscalización que debe adoptar la Inspección del Trabajo, con miras a promover la formalización del vínculo laboral y garantizar el cumplimiento de las disposiciones aplicables a los trabajadores de casa particular.

En ese contexto, aseveró que la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP) aboga por el ejercicio de las facultades fiscalizadoras en aquellos casos en que el contrato de trabajo no hubiere sido registrado por el empleador en la Inspección del Trabajo respectiva.

Asimismo, sostuvo que debe iniciarse un procedimiento de fiscalización ante la denuncia por vulneración a los derechos fundamentales, incluyendo aquellas que apuntan a verificar las condiciones de alojamiento de las trabajadoras de casa particular puertas adentro. En la misma línea, sostuvo que deben establecerse mecanismos de fiscalización ante la contratación de trabajadoras migrantes que no hubieren cumplido la legislación de extranjería.

En consecuencia, sostuvo que la indicación del Ejecutivo recoge adecuadamente dichas consideraciones, al establecer las medidas de fiscalización que deben adoptarse con la finalidad de formalizar el vínculo entre el empleador y el trabajador y garantizar condiciones laborales mínimas.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Finalmente, enfatizó que la indicación en análisis permite que el empleador pueda aceptar el ingreso de un inspector del trabajo a su 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, lo que permite conciliar adecuadamente las facultades que le asisten a dicho organismo y la privacidad del hogar del empleador.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (SINDUTCAP)

La Presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP), señora Emilia Solís, expuso las observaciones de dicha organización en lo relativo a la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores de casa particular, particularmente de aquellos que residen en el domicilio del empleador.

En primer lugar, sostuvo que, en la práctica, la jornada de dichos trabajadores –que equivalen, aproximadamente, a un 18% del total de trabajadores del sector- asciende a 72 horas semanales, lo que excede ampliamente la jornada de la generalidad de los trabajadores, impidiendo que puedan conciliar el ámbito laboral con sus obligaciones y responsabilidades familiares.

En ese contexto, manifestó que la indicación del Ejecutivo resuelve adecuadamente dicha problemática, al establecer la aplicación de cuatro días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario, adicionales al descanso semanal los días domingo.

Asimismo, sostuvo que debe igualarse la jornada de los trabajadores de casa particular que residen en la casa del empleador con las disposiciones aplicables al personal de hoteles y restaurantes, mediante el establecimiento de una jornada distribuida en no más de cinco días a la semana.

Finalmente, reiteró su conformidad con las disposiciones que contiene la indicación del Ejecutivo en lo relativo al descanso de los trabajadores de casa particular y al carácter progresivo de la entrada en vigencia de sus disposiciones.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

La Vicepresidenta de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señora Ángela Rifo, expuso el parecer de dicha organización respecto de la iniciativa legal en estudio.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En primer lugar, explicó que la Central Unitaria de Trabajadores ha desplegado una labor de asesoría y acompañamiento a las trabajadoras de casa particular, en lo relativo al análisis de la propuesta legislativa en estudio y la promoción de la necesidad de ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En ese contexto, valoró positivamente la presentación del proyecto de ley y la indicación que el Ejecutivo ha sometido a consideración de la Comisión, toda vez que se ocupa de resolver adecuadamente las problemáticas que afectan a los trabajadores de casa particular.

Asimismo, agregó que la participación de diversas organizaciones sindicales durante la tramitación de la iniciativa legislativa da cuenta de la relevancia de la formación y funcionamiento de sindicatos, toda vez que, mediante la labor de defensa de los derechos de los trabajadores que desarrollan dichas organizaciones, es posible conocer y resolver las hipótesis de informalidad y precariedad laboral que pudieren afectarles.

Consultas

La Senadora señora Goic quiso conocer la opinión de las organizaciones sindicales respecto del sistema de jornada y descanso que contempla la indicación en estudio para los trabajadores de casa particular que residen en el domicilio del empleador.

La Presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP), señora Emilia Solís, manifestó su conformidad con el aumento de dos a cuatro días adicionales de descanso dentro del mes calendario, en los términos que se consigna en la indicación en estudio. Asimismo, agregó que resulta adecuada aquella norma que permite su ejercicio, distribución, fraccionamiento o acumulación mediante el acuerdo escrito de las partes, toda vez que permite resguardar los derechos del empleador y el trabajador.

Seguidamente, reiteró la necesidad de equiparar la jornada de los trabajadores de casa particular que residen en la casa del empleador con las disposiciones aplicables a los trabajadores de hoteles y restaurantes, esto es, distribuir su jornada en no más de cinco días a la semana con un límite de doce horas diarias.

Enseguida, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, dio cuenta del compromiso adquirido por el Ejecutivo en torno a someter el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo a una pronta aprobación por parte del Congreso Nacional.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Senador señor Larraín sostuvo que, durante los últimos años, se ha incrementado el número de trabajadores que realizan labores en casas particulares únicamente los fines de semana, cuyos servicios no se encontrarían regulados de modo específico en la legislación laboral. En consecuencia, consultó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social respecto de los planes que pretende promover para mejorar sus condiciones laborales y evitar hipótesis de informalidad laboral.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, sostuvo que el Código del Trabajo contempla la figura de los contratos a jornada parcial, los que operan con un límite de hasta 30 horas semanales. En efecto, añadió que dicha modalidad resulta aplicable para la prestación de servicios, por ejemplo, durante los fines de semana; de ese modo, agregó, es posible evitar la ocurrencia de prácticas abusivas hacia los trabajadores.

La Presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP), señora Emilia Solís, coincidió con dicha observación. Al efecto, sostuvo que las organizaciones sindicales recomiendan a sus afiliados que, aun cuando presten servicios en un día a la semana, de igual modo suscriban un contrato de trabajo con sus empleadores, con la finalidad de formalizar la relación laboral existente y garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales y previsionales.

SESIÓN 9 DE JULIO DE 2014

La Comisión, en sesión de 9 de julio de 2014, dio inicio a la revisión en particular del proyecto y se ocupó –en primer lugar– de la indicación presentada por la Presidenta de la República.

**PRIMERA MATERIA TRATADA
DISCUSIÓN DEL ARTÍCULO 146 BIS, NUEVO, QUE SE PROPONE
AGREGAR AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

La indicación, respecto de esta primera materia dice: "Al actual artículo 1°

1) Para agregar el siguiente número 2), nuevo, pasando los restantes números a ordenarse correlativamente:

"2) Agrégase a continuación del artículo 146, el siguiente artículo 146 bis, nuevo:

"Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 de este Código, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá contener las tareas a realizar y el domicilio específico donde deberán

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas enfermas o niños.”.”.

Al iniciarse el estudio del número 1) de la indicación del Ejecutivo, el Senador señor Letelier consultó respecto de la aplicación de dicha disposición a aquellos trabajadores que prestan servicios para varios empleadores.

En la mayoría de estos casos, aseveró, los trabajadores de casa particular prestan servicios a varios empleadores, por día o por hora, sin que exista una normativa laboral específica que permita formalizar la relación laboral.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, sostuvo que, en dicha hipótesis, debe distinguirse la situación de aquellos trabajadores que prestan servicios por día para un mismo empleador - en cuyo caso se aplica el sistema de jornada parcial, la que no puede ser superior a dos tercios de la jornada ordinaria-, de aquellos trabajadores que prestan servicios para distintos empleadores, quienes quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

En la misma línea, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, agregó que, aun cuando un trabajador preste servicios para diversos empleadores, en cada caso la relación laboral debe ser formalizada mediante la suscripción del respectivo contrato de trabajo.

En ese contexto, el Senador señor Larraín sostuvo que deben promoverse medidas de fiscalización e información con la finalidad de mejorar los índices de formalización de la relación laboral, con especial énfasis en aquellos casos en que un trabajador presta servicios para varios empleadores. En ese sentido, abogó por analizar aquellas medidas que permitan resolver las problemáticas de índole laboral y previsional que pudieren afectarles.

El Senador señor Allamand sostuvo que, considerando que la prestación de servicios esporádicos para varios empleadores constituye una figura cada vez más utilizada, resulta adecuado evaluar la necesidad de incorporar dicha hipótesis dentro de las normas sobre contratación de trabajadores de casa particular.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, aseveró que la iniciativa en estudio contiene avances en materia de fiscalización de los empleadores, tal como ocurre con la obligación de registro de los contratos de trabajo ante la respectiva Inspección del Trabajo, o el requerimiento al empleador en su domicilio por un inspector del trabajo.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Con todo, manifestó que debe considerarse que, en los términos que prescribe el inciso segundo del artículo 8° del Código del Trabajo, no dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, por lo que la prestación de servicios esporádicos no resulta asimilable a la relación laboral de los trabajadores de casa particular.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, agregó que el propósito del proyecto de ley y de la indicación presentada por el Ejecutivo, apunta a equiparar las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular con las del resto de los trabajadores.

Por otra parte, aseveró que, en la actualidad, existen un número de trabajadores que, por la naturaleza de sus servicios, no han formalizado su relación laboral. Con todo, manifestó que las problemáticas derivadas de la no formalización del vínculo de trabajo no serán resueltas mediante la iniciativa en estudio, toda vez que ello requiere la introducción de mecanismos de incentivos a la contratación e información laboral.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, en la misma línea, coincidió en la necesidad de distinguir aquellos casos en que un trabajador presta servicios de modo esporádico, o para varios empleadores, de las problemáticas específicas que afectan a los trabajadores de casa particular.

Enseguida, la Comisión se abocó al estudio de las menciones específicas que debe contener el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular.

El Senador señor Allamand afirmó que la inclusión de las tareas que deben desempeñar los trabajadores de casa particular puede generar la excesiva especificación de tales funciones, complejizando la suscripción de sus contratos de trabajo. Asimismo, sostuvo que, de ese modo, los trabajadores de casa particular podrían eximirse de realizar aquellas labores que no estuvieren específicamente consideradas en el respectivo contrato de trabajo, aun cuando pudieren corresponder a aquellas de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Por otra parte, señaló que la incorporación de la obligación de asistencia a personas enfermas o niños puede resultar problemática, toda vez que, durante la vigencia de un contrato que no hubiere incluido dicha cláusula, uno de los miembros de la familia en que el trabajador presta servicios podría caer en una enfermedad grave, lo que generaría la necesidad de modificar el contrato de trabajo.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Senador señor Letelier sostuvo que, con miras a evitar las problemáticas que podrían derivar de la excesiva especificación de las funciones que debe desempeñar las trabajadoras de casa particular en su contrato de trabajo, debe promoverse la estandarización de sus cláusulas mediante la distribución de contratos tipo.

Por otra parte, manifestó que debe especificarse el lugar de la prestación de servicios, sobre todo en aquellos casos en que el empleador tiene varios domicilios.

Asimismo, agregó que debe distinguirse entre la atención de una persona enferma y la prestación de servicios a una persona con cierto grado de discapacidad o vejez. En la misma línea, sostuvo que debe precisarse el concepto de niño, toda vez que, en los términos que prescribe el Código Civil, se trata de menores de siete años de edad.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, manifestó que, tratándose de la especificación de las funciones que desempeñan los trabajadores de casa particular, debe atenderse al concepto que establece el artículo 146 del Código del Trabajo, que establece que se trata de personas naturales que se dedican 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.

En consecuencia, explicó que dicho concepto establece, de modo genérico, la naturaleza de los servicios de los trabajadores de casa particular. En la misma línea, aseveró que la indicación del Ejecutivo no pretende promover una excesiva especificación de las labores que derivan de la naturaleza de dichos servicios, sino, por el contrario, apunta a su delimitación, con la finalidad de evitar que, en la práctica, realicen labores para las que no fueron contratados.

Asimismo, expuso la voluntad del Ejecutivo en torno a distribuir contratos de trabajo estandarizados -o formatos tipo- de modo de facilitar la suscripción de dichos documentos y favorecer la formalización de la relación laboral. En la misma línea, acotó que, en el evento que durante la vigencia del contrato de trabajo se produjere un cambio en los servicios que debe desarrollar el trabajador -tal como ocurriría a raíz de una enfermedad del empleador, cuyas labores de cuidado no se encontraban incorporadas inicialmente al contrato de trabajo- debe incorporarse una modificación o *adendum* al documento suscrito.

Finalmente, señaló que la legislación vigente permite que el trabajador de casa particular pueda prestar servicios en dos domicilios distintos. Con todo, en dicha hipótesis deberá designarse, de modo específico, el lugar donde se prestarán los servicios.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El Senador señor Larraín afirmó que la delimitación de las labores que deben desempeñar los trabajadores de casa particular resulta ser inadecuada, toda vez que resultaría incompatible con la definición que, de modo genérico, consagra el artículo 146 del Código del Trabajo.

Por otra parte, manifestó su conformidad con el deber de consignar la obligación de asistencia a personas enfermas, considerando que no se trata de labores que deriven de la naturaleza de los servicios que prestan los trabajadores de casa particular.

En la misma línea, el Senador señor Allamand manifestó que la especificación de las funciones que debe desempeñar el trabajador entraría en conflicto con el artículo 146 del Código del Trabajo, toda vez que dicha disposición es de carácter genérico, al establecer que debe desarrollar labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que la especificación de las labores que debe desempeñar el trabajador apunta a incorporar, en sus respectivos contratos de trabajo, aquellas que, en la generalidad de los casos, éstos desarrollan.

El Senador señor Larraín agregó que la disposición contenida en el artículo 146 del Código del Trabajo contiene aquellas labores que, ordinariamente, desarrollan los trabajadores de casa particular. En la misma línea, sostuvo que deben regularse, separadamente, aquellas que exceden dicho marco, tales como las que consisten en la asistencia y cuidado de personas enfermas o infantes.

El Senador señor Letelier manifestó que el artículo 146 del Código del Trabajo establece un concepto de trabajador de casa particular, en tanto que la indicación del Ejecutivo propone consagrar la obligación de incorporar, en el contrato de trabajo, las tareas a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios. En consecuencia, aseveró que no se trata de disposiciones contradictorias o incompatibles.

Asimismo, puntualizó que, en el evento que las prestaciones que debe cumplir el trabajador sean de aquellas que exceden las que cumplen dichos trabajadores en la mayoría de los casos, deben especificarse expresamente en el respectivo contrato de trabajo.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, indicó que, considerando las particularidades del hogar en que los trabajadores de casa particular prestan servicios, la indicación del Ejecutivo apunta a favorecer el acuerdo entre el empleador y el trabajador, con miras a especificar las funciones que éste debe desarrollar.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

INFORME DE LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

La Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional hizo llegar a la Comisión un informe denominado "Labores específicas y domicilio en los contratos de servicio doméstico. Legislación Extranjera", que revisa el marco jurídico de regulación de las trabajadoras y trabajadores de casa particular en Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, España, Estados Unidos, México y Uruguay.

Respecto del documento mencionado, cabe destacar que en los países enumerados su legislación cuenta con estatutos especiales para esos trabajadores, pero la obligación de estipular en el contrato de trabajo las labores específicas sólo se encuentra en la normativa de Costa Rica. Por otro lado, en las disposiciones generales de Colombia y España se establece tal obligación como estipulación permanente de todo contrato de trabajo.

Además, el informe consigna que en las definiciones del trabajo doméstico de las legislaciones de Argentina, Bolivia, Colombia y España se encuentra un detalle de las labores que comprende, tales como el aseo, el planchado, la cocina y el cuidado de personas. En la normativa de México, Uruguay y del estado de Nueva York de los Estados Unidos existe una referencia general en las definiciones de este tipo de trabajo como de "aseo, inherente o propias del hogar".

Finalmente, en cuanto a la obligación de señalar el domicilio de la prestación de servicios, el documento de la Biblioteca del Congreso Nacional especifica que ninguna regulación especial lo estipula, pero sí está contemplada como estipulación obligatoria de todo contrato de trabajo en Colombia, España, México y Costa Rica.

SESIÓN 4 DE AGOSTO DE 2014

En sesión de 4 de agosto de 2014, la Comisión -en primer lugar- escuchó los planteamientos de los representantes de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, que integra a los funcionarios de las inspecciones del trabajo, respecto de las materias del proyecto de ley que inciden en la labor que desempeñan. Acompañaron un documento que se puede consultar en la página web de la Corporación, vinculado a los Boletines números 8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE CHILE

El Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, señor Raúl Campusano, expuso el parecer de dicha entidad respecto de

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

la iniciativa en estudio, particularmente en lo relativo a las labores de fiscalización que debe desplegar la Inspección del Trabajo.

En ese sentido, manifestó que, aun cuando la indicación del Ejecutivo pretende regular adecuadamente la jornada y descanso de los trabajadores de casa particular puertas afuera -lo que constituye un avance en el reconocimiento de sus derechos-, presenta, al mismo tiempo una serie de problemáticas en lo relativo a las facultades de fiscalización y control de la normativa laboral.

En efecto, detalló que el proyecto de ley descansa en un supuesto consistente en la inexistencia de facultades de la Inspección del Trabajo para fiscalizar el hogar del empleador. Con todo, aseveró que dicho supuesto es erróneo, toda vez que no existe ninguna disposición legal o resolución administrativa o judicial que impida, en la actualidad, el ejercicio de dicha prerrogativa.

En la misma línea, sostuvo que actualmente los funcionarios de la Inspección del Trabajo adoptan las medidas destinadas para ejercer sus facultades de fiscalización en lo relativo a la formalización de la relación laboral, pago de cotizaciones previsionales y condiciones de higiene y seguridad, con el debido resguardo a la privacidad e intimidad del hogar del empleador.

Seguidamente, detalló que la indicación del Ejecutivo propone que el empleador que haya sido requerido por un inspector del trabajo podrá aceptar el ingreso a su domicilio, o solicitar la fijación de día y hora para concurrir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida. Dicha regulación, aseveró, resulta ser errónea, toda vez que, al permitirse que la fiscalización pueda operar mediante un aviso previo, el empleador podrá dificultar las labores de la Inspección del Trabajo.

Asimismo, añadió que dicha disposición otorga excesiva relevancia al aspecto documental de la relación de trabajo, esto es, establece que las medidas de fiscalización sólo apuntan a conocer la documentación que estuviere en poder del empleador y el trabajador. De ese modo, agregó, se afecta la principal función que desarrollan los inspectores del trabajo, consistente en contrastar el contenido de dichos documentos con la realidad en que los trabajadores prestan sus servicios.

Finalmente, puntualizó que la regulación aplicable a los trabajadores de casa particular se encuentra contenida en un Capítulo específico del Código del Trabajo, lo que da cuenta del carácter especial de sus disposiciones. Con todo, afirmó que la indicación del Ejecutivo contiene una reiteración de algunas normas laborales de carácter general, tal como ocurre con las menciones que debe contener el contrato de trabajo. De ese modo, añadió, se afecta el

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

conjunto de contratos especiales, toda vez que podría concluirse que algunos de ellos, al no reiterar las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, quedan sustraídos de dicha regulación.

Consultas

El Senador señor Letelier explicó que la realidad de los trabajadores de casa particular da cuenta de una serie de problemáticas que deben ser resueltas. En consecuencia, enfatizó que existe la necesidad de perfeccionar la regulación específica aplicable en su caso, particularmente en lo relativo a las medidas de fiscalización que debe ejercer la Inspección del Trabajo, en la línea que propone la indicación del Ejecutivo.

En efecto, aseveró que dicha indicación apunta a consagrar específicamente la facultad de ingresar al hogar del empleador, toda vez que dicha prerrogativa no se encuentra consagrada expresamente, lo que podría llevar a sostener que se vulneraría, actualmente, el derecho a la inviolabilidad del hogar.

La Senadora señora Goic, habida cuenta de las observaciones de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, consultó respecto de las modificaciones que dicha entidad propone introducir al articulado de la indicación sometida a consideración de la Comisión.

La Secretaria de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, señora Cecilia González, sostuvo que los trabajadores de casa particular deben afrontar una serie de problemáticas que deben ser resueltas, particularmente en lo relativo a hipótesis de informalidad laboral y vulneración de derechos laborales. Con todo, aseveró que la indicación en estudio contempla el establecimiento de una serie de medidas de fiscalización que la Inspección del Trabajo desarrolla actualmente, lo que podría generar un efecto negativo en la protección de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, abogó por la obligación de registrar los contratos de trabajo respecto de todos los trabajadores, y no únicamente respecto de aquellos que cumplen servicios en el hogar del empleador, de modo de evitar la ocurrencia de casos de informalidad laboral.

Finalmente, sostuvo que, a raíz de la especificación de las funciones de fiscalización que debe desarrollar la Inspección del Trabajo, resulta evidente la necesidad de introducir las mejoras presupuestarias y de personal que le permitan cumplir con dicho objetivo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, sostuvo que la indicación del Ejecutivo pretende mejorar las facultades de fiscalización que desarrolla la Inspección del Trabajo. En efecto, enfatizó

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

que propone establecer la actuación de oficio -esto es, sin necesidad de una denuncia previa-, en cuyo contexto resulta de gran relevancia el establecimiento de la obligación del empleador de registrar el contrato que hubiere suscrito con un trabajador de casa particular.

Por otra parte, señaló que la indicación regula las medidas de fiscalización en el hogar del empleador. En ese contexto, coincidió en la necesidad de fortalecer institucionalmente a la Inspección del Trabajo, habida cuenta de las nuevas funciones que se le han asignado durante los últimos años.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, agregó que el proyecto aborda las problemáticas más urgentes que afectan a los trabajadores de casa particular. En efecto, detalló que la iniciativa resuelve adecuadamente el conflicto que pudiera existir entre el ejercicio de las facultades de fiscalización de la Inspección del Trabajo y el derecho a la intimidad de los hogares.

En ese contexto, afirmó que, actualmente, el empleador puede oponerse al ejercicio de facultades de fiscalización en su domicilio, en cuyo caso es requerido a las oficinas de la Inspección del Trabajo respectiva, sin que exista una obligación de concurrir a dicho requerimiento.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, añadió que la indicación del Ejecutivo establece medidas de fiscalización adicionales a aquellas que actualmente desarrolla la Inspección del Trabajo.

Por otra parte, afirmó que la normativa aplicable a los contratos especiales, contenida en el Código del Trabajo, se ocupa, en ciertos casos, de reafirmar las disposiciones generales contenidas en dicho cuerpo normativo. Asimismo, agregó que resulta evidente que las normas generales en materia laboral resultan aplicables a todos los contratos especiales, salvo que una norma específica aplicable establezca una regulación diversa.

El Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, señor Raúl Campusano, coincidió en la necesidad de implementar un sistema de registro de los contratos de trabajo, con la finalidad de resolver las situaciones de precariedad laboral que afectan a los trabajadores de casa particular. En efecto, abogó por la extensión de la obligación de registro del contrato de trabajo para todos los trabajadores, con la finalidad de favorecer las medidas de fiscalización que puede adoptar la Inspección del Trabajo.

Finalmente, reiteró su observación respecto de la improcedencia de reiterar en los contratos de trabajo especiales las normas generales que contiene el Código del Trabajo, tal como ocurre con las menciones que debe

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

contener dicho documento, en los términos que consagra el artículo 10 del referido cuerpo legal.

CONTINUACIÓN DEL ANÁLISIS DE LA INDICACIÓN DEL EJECUTIVO RESPECTO DEL ARTÍCULO 146 BIS, NUEVO, QUE SE PROPONE AGREGAR AL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Senador señor Letelier preguntó respecto del alcance de la expresión domicilio, contenida en el numeral en análisis, con particular énfasis en los efectos que ello pudiere generar en la especificación del lugar en que el trabajador debe prestar sus servicios.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, detalló que debe atenderse a la definición que consagra el artículo 56 del Código Civil, que establece que el domicilio consiste en la residencia acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella. En consecuencia, aseveró que la inclusión de dicho concepto apunta a evitar que el trabajador pueda ser trasladado de un lugar a otro sin su consentimiento o sin que se hubiere producido un incremento de sus remuneraciones.

En esa línea, sostuvo que es posible que un trabajador preste servicios en más de un domicilio, tal como ocurre en el caso de padres que viven separados, lo que no configura por sí mismo una vulneración de los derechos de los trabajadores. Con todo, detalló que, en otros casos, un empleador utiliza los servicios de un trabajador alternativamente en varios domicilios, tal como ocurre en la temporada estival, sin que ello hubiere sido establecido en un contrato de trabajo ni se produzca un aumento de remuneraciones.

El Senador señor Larraín agregó que el término domicilio resulta ser una noción más compleja que la simple residencia, toda vez que exige, junto con la permanencia física en un lugar determinado, el ánimo de permanecer en ella. En consecuencia, sostuvo que la especificación de dicho domicilio resulta ser adecuada, toda vez que, de ese modo, es posible determinar con precisión el lugar de la prestación de servicios.

El Senador señor Allamand coincidió en la necesidad de especificar detalladamente el lugar de la prestación de los servicios, debiendo determinarse si éstos se realizan en o los domicilios del empleador.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, agregó que una de las aspiraciones de los trabajadores de casa particular consiste en evitar que la prestación de servicios en más de un domicilio genere prácticas abusivas, tal como ocurriría en aquellos casos en

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

que se obligue a su traslado durante las vacaciones del empleador, sin que ello hubiere sido establecido en el contrato de trabajo.

La Senadora señora Muñoz coincidió con dicha observación, particularmente en lo relativo a la especificación del domicilio en que el trabajador debe desempeñar sus servicios.

El Senador señor Letelier sostuvo que mediante la especificación de los domicilios en que se prestan servicios es posible proteger de mejor manera la facultad de fiscalización de la Inspección del Trabajo.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que la determinación del domicilio comprende no sólo el lugar físico en que se prestan los servicios, sino que de aquél derivan el tipo, naturaleza y carga de los servicios de que se trate. En consecuencia, manifestó que, en el evento que se produzca un cambio de domicilio, se genera una modificación en la carga de trabajo, de lo que debe derivar un incremento de la remuneración que percibe el trabajador.

El Senador señor Larraín añadió que la inclusión del domicilio en que deberán prestarse los servicios resulta ser coherente con el artículo 10 del Código del Trabajo, que establece que en el contrato de trabajo se consignarán la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

La Senadora señora Goic coincidió con la necesidad de especificar el domicilio del empleador, sin perjuicio de la posibilidad de agregar otros lugares para la prestación de servicios mediante un anexo al contrato de trabajo, lo que debe generar un incremento de la remuneración que recibe el trabajador.

Seguidamente, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, propuso agregar, en el contrato de trabajadores de casa particular, que se indique el tipo de trabajo que deben desempeñar. Asimismo, abogó por reemplazar la obligación de atención de personas enfermas o niños por el cuidado de personas que requieran atención o cuidado especial.

Los integrantes de la Comisión coincidieron con dicha proposición acordando la aprobación del artículo 146 bis, nuevo propuesto por la indicación del Ejecutivo, con las enmiendas aludidas.

-Puesto en votación el número 1) de la indicación del Ejecutivo, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

SEGUNDA MATERIA TRATADA

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

DISCUSIÓN DEL ARTÍCULO 146 TER, NUEVO, QUE SE PROPONE AGREGAR AL CÓDIGO DEL TRABAJO

La indicación del Ejecutivo dice:

"2) Para agregar el siguiente número 3), nuevo, pasando los restantes números a ordenarse correlativamente.

"3) Agrégase a continuación del artículo 146 bis, nuevo, el siguiente artículo 146 ter, nuevo:

"Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador y registrarlo en la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los 10 días siguientes a su celebración, a fin de facilitar las labores de fiscalización de la existencia de la relación laboral y las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo deberá mantener la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para ponerla a disposición de los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado, por un inspector del trabajo en ejercicio 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."."."

Al iniciarse el estudio del **número 2) de la indicación del Ejecutivo**, el Senador señor Letelier consultó respecto de la necesidad de mantener en reserva la identidad de las partes que hubieren suscrito el contrato de trabajo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, explicó que, al crearse un registro especial con la finalidad de facilitar las funciones de fiscalización que debe desempeñar la Inspección del Trabajo, el deber de reserva de la identidad de las partes apunta a cautelar el ámbito de privacidad de las personas o su utilización para fines distintos a la práctica de dichas medidas de fiscalización.

El Senador señor Allamand advirtió respecto de la dificultad que, en la práctica, se generaría al consagrar el deber de registrar y archivar los cerca de trescientos mil contratos de trabajo de casa particular, los que se suscriben en un contexto de alta rotación laboral. De ese modo, sostuvo que la aplicación de dicha normativa podría tornarse impracticable, generándose, al mismo tiempo,

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

una hipótesis de responsabilidad administrativa para los funcionarios encargados de implementar dicha normativa.

En consecuencia, propuso sustituir la obligación de registro del contrato ante la Inspección del Trabajo por el deber de informar respecto de la existencia de dicho documento, las partes que lo hubieren suscrito, el domicilio de éstas, la fecha de inicio de la relación laboral y otras menciones imprescindibles, las cuales deben corresponder al contenido del contrato suscrito.

El Senador señor Letelier coincidió con la necesidad de que las menciones que se registren ante la Inspección del Trabajo sean idénticas a las estipulaciones convenidas entre las partes.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, manifestó que proyecto contempla la realización de medidas de fiscalización de oficio, lo que requiere, necesariamente, el registro de los contratos de trabajo respectivos, particularmente en sectores laborales específicos en que se verifica un mayor índice mayor informalidad laboral.

El Senador señor Larraín sostuvo que, en la práctica, las medidas de fiscalización operan, en la mayoría de los casos, previa denuncia de un trabajador. En consecuencia, señaló que la obligación de registro de los contratos ante la Inspección del Trabajo sería innecesaria, sin perjuicio del aporte que podría constituir para la formalización de la relación laboral.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que, a propósito de las labores de fiscalización que se le encomiendan a la Inspección del Trabajo, resulta necesario garantizar su mejoramiento institucional.

El Senador señor Letelier manifestó su conformidad con la obligación de consagrar el deber de registro de los contratos de trabajo, toda vez que, de ese modo, es posible favorecer la fiscalización de la legislación laboral, lo que genera la necesidad de analizar la pertinencia de extender dicho registro para todos los trabajadores del país.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, agregó que, mediante la implementación de un sistema de contratos tipo, el que estará disponible en la página web de Inspección del Trabajo, se facilitará el registro de dichos documentos.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, añadió que la obligación de registro constituirá un avance para resolver las problemáticas derivadas de la informalidad laboral de los trabajadores del sector. Asimismo, sostuvo que, actualmente, existe la obligación de registro de los finiquitos suscritos por el empleador y el

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

trabajador; en consecuencia, la obligación de consignar el inicio de la relación laboral no generaría inconvenientes operativos para la Inspección de Trabajo. En lo relativo a la reserva de la información contenida en dichos documentos, aseveró que, tratándose de información sensible, que compromete el ámbito de privacidad de las personas, es necesario cautelar el secreto de ésta.

El Senador señor Letelier manifestó la necesidad de establecer la obligación de registro del contrato de trabajo en la respectiva Inspección del Trabajo de modo presencial o mediante mecanismos electrónicos.

El Senador señor Allamand sostuvo que, atendido el tenor del inciso segundo del artículo 9° del Código del Trabajo -que establece que el contrato de trabajo deberá constar por escrito dentro de quince días de incorporado el trabajador- resulta pertinente establecer el mismo plazo respecto de la obligación de registro de documentos ante la Inspección del Trabajo.

Todas las propuestas precedentemente expuestas fueron aprobadas por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

-En consecuencia, puesto en votación el número 2) de la indicación del Ejecutivo, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

SESIÓN 13 DE AGOSTO DE 2014**TERCERA MATERIA TRATADA****DISCUSIÓN DE LAS ENMIENDAS PROPUESTAS AL ARTÍCULO 150 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

El numeral 3) del artículo 1° despachado por la Cámara de Diputados y aprobado en general por la Comisión, modifica el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo en cuanto al descanso semanal de las trabajadoras y trabajadoras que viven en la casa del empleador, estableciendo que tendrán derecho a descanso todos los días domingo y dos días adicionales dentro de cada mes calendario, estos últimos sujetos al acuerdo de las partes para su distribución, fraccionamiento o acumulación. 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.

Se consagra que dichos descansos no podrán ser compensados en dinero.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

La indicación del Ejecutivo –números 3 y 4- se dirige a la letra que determina dos días adicionales de descanso y así dice:

- 3) Para reemplazar en el literal b) del actual número 3), que ha pasado a ser 5), la expresión “dos”, por “cuatro”.
- 4) Para reemplazar en el literal b) del actual número 3), que ha pasado a ser 5), las expresiones “primera y de la tercera” por “primera, segunda, tercera y cuarta”.

Al iniciarse el estudio de los **números 3) y 4) de la indicación del Ejecutivo**, el Senador señor Letelier abogó por extender la aplicación de dicha disposición para la generalidad de los trabajadores.

Al efecto, sostuvo que existen una serie de sectores de la producción y los servicios en que los trabajadores no pueden ejercer su derecho al descanso los días domingo de cada mes.

Asimismo, manifestó su disconformidad con el establecimiento de un sistema de entrada en vigencia diferida de dicha normativa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, explicó que el texto sometido a consideración de la Comisión apunta a ajustar la legislación nacional con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, como paso previo a la ratificación, por nuestro país, de dicho instrumento internacional.

En efecto, detalló que la indicación del Ejecutivo distingue la regulación aplicable a los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador respecto de aquellos que operan bajo el sistema denominado puertas afuera, en este último caso la iniciativa aprobada por la Cámara de Diputados propone igualar su jornada ordinaria con la que rige para la generalidad de los trabajadores.

Agregó que, tratándose de las trabajadoras que viven en la casa del empleador, la indicación del Ejecutivo propone extender los días de descanso semanal, considerando la mayor duración de su jornada ordinaria de trabajo, mediante el descanso en los días domingo de cada mes, junto al aumento de dos a cuatro días adicionales de descanso dentro del mismo período.

Por otra parte, añadió que la indicación del Ejecutivo permite que, mediante el acuerdo del empleador y el trabajador, pueda fraccionarse el ejercicio de los cuatro días adicionales de descanso y, ante la falta de aquél, el empleador deberá otorgarlos en el día hábil anterior al domingo de la primera, segunda, tercera y cuarta semana de cada mes calendario.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En ese sentido, enfatizó que los servicios que prestan los trabajadores de casa particular presentan una serie de particularidades –entre las que se encuentra la dificultades que, en materia de fiscalización, debe afrontar la Inspección del Trabajo- , lo que genera la necesidad de introducir una normativa específica aplicable en su caso.

En lo relativo a la vigencia diferida de las disposiciones contenidas en la iniciativa en estudio, coincidió en la necesidad de evaluar la necesidad de reducir el plazo propuesto para su implementación.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, aseveró que las entidades representativas de los trabajadores del sector manifestaron su conformidad respecto de la vigencia diferida de las disposiciones contenidas en la iniciativa, en los términos que propone la indicación del Ejecutivo, considerando los efectos que su implementación inmediata podría generar en la oferta de trabajo en dicho sector.

El Senador señor Letelier manifestó la necesidad de establecer el derecho de los trabajadores de casa particular al descanso semanal, toda vez que se trata de un derecho irrenunciable cuya protección debe ser garantizada sin perjuicio de las dificultades que, en materia de fiscalización, pudiere enfrentar la Dirección del Trabajo.

Asimismo, reiteró su propuesta de que se establezca de modo general, el derecho a descanso irrenunciable para todos los trabajadores, por ocho días al mes.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que, sin perjuicio de la regulación aplicable al descanso de los trabajadores de casa particular que operan en el sistema denominado puertas adentro, debe evaluarse la necesidad de regular su jornada de trabajo, toda vez que su extensión excede a aquella que opera para la generalidad de los trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco, sostuvo que, en efecto, la regulación aplicable a las trabajadoras de casa particular que viven en la casa del empleador establece que no estarán sujetas a horario, el que se determina por la naturaleza de su labor, con un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias.

Seguidamente, afirmó que las disposiciones contenidas en la indicación del Ejecutivo no apuntan a establecer una compensación por las dificultades que, en materia de fiscalización de la jornada ordinaria debe afrontar la Inspección del Trabajo, sino que, habida cuenta de ello, propone establecer el derecho a descanso semanal, de modo tal de asegurar su ejercicio.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

En esa línea, agregó que, a propósito de la regulación acerca de la jornada, debe compatibilizarse el desempeño de labores remuneradas con el descanso y la vida familiar de los trabajadores, con particular énfasis en el descanso en días domingo de modo irrenunciable.

El Senador señor Letelier sostuvo que el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, establece la necesidad de igualar la duración de su jornada con aquella que opera respecto de la generalidad de los trabajadores.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, manifestó que, actualmente, los trabajadores de casa particular que prestan servicios en el sistema denominado puertas adentro no se encuentran sujetos a horario, sino que éste se determina por la naturaleza de su labor, operando un descanso que no puede ser inferior a doce horas diarias. Asimismo, respecto del descanso semanal, agregó que pueden ejercerlo en un día, fraccionable en dos partes.

Por su parte, detalló que el proyecto de ley en estudio propone, en consideración a los criterios generales contenidos en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la igualación de las condiciones laborales y el régimen de jornada y descanso para todos los trabajadores, sin perjuicio de las particularidades inherentes a los servicios que éstos desempeñan.

En consecuencia, aseveró que la indicación del Ejecutivo propone, atendidas dichas circunstancias, establecer un derecho al descanso dominical obligatorio –lo que, agregó, constituye una aplicación del principio general de ser irrenunciable el descanso semanal para todos los trabajadores- y, al mismo tiempo, considerando la dificultad de implementar una reducción de jornada, propone un mecanismo de compensación por la vía de aumentar el descanso en cada mes, con un carácter acumulable y fraccionable, previo acuerdo entre las partes.

De ese modo, añadió, la indicación del Ejecutivo resulta compatible con los principios generales consagrados en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y con la regulación contenida en el Código del Trabajo.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que la naturaleza de los servicios de los trabajadores de casa particular, y las problemáticas de diversa índole que les afectan –tales como la extensión de su jornada laboral o las hipótesis de informalidad- genera la necesidad de implementar un sistema específico de descanso semanal, en los términos que se consigna en la indicación del Ejecutivo, sin perjuicio de la pertinencia de ampliar el ámbito de aplicación de dichas normas para la generalidad de los trabajadores.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

La Senadora señora Goic coincidió en la necesidad de aumentar el descanso semanal de los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, aseveró que el establecimiento del derecho a descanso semanal constituye una prerrogativa específica, cuyo incumplimiento puede ser objeto de denuncia ante la Inspección del Trabajo, lo que podría resolver adecuadamente las problemáticas relativas a la extensión de su jornada y descanso.

Por otra parte, coincidió en la necesidad de analizar los mecanismos que permitan asegurar el ejercicio del derecho a descanso semanal para todos los trabajadores, con la sola excepción de aquellos que, específicamente, señala el Código del Trabajo.

El Senador señor Larraín explicó que, considerando que la indicación del Ejecutivo contempla un aumento en el número de días de descanso semanal para el trabajador puertas adentro, es necesario establecer un mecanismo para garantizar la continuidad en el ejercicio de dicha prerrogativa. En consecuencia, abogó por contemplar los días sábado, previo acuerdo de las partes, quienes podrán *acordar* su acumulación, intercambio o fraccionamiento por otros días de la semana.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, coincidió en que, a raíz del aumento de días adicionales de descanso, y atendida las particularidades de los servicios de los trabajadores de casa particular, resulta necesario establecer cierta flexibilidad en el ejercicio de dicha prerrogativa.

Enseguida, la Senadora señora Goic consultó respecto de las eventuales modificaciones que pudieren introducirse al plazo para ejercer el derecho a descanso en los días que la ley declare festivo, toda vez que las partes podrán pactar que el descanso se efectúe en un día distinto, el que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes, al cabo del cual se produce la caducidad de dicha prerrogativa, en los términos que establece la letra b) del artículo 150 del Código del Trabajo.

En efecto, sostuvo que dicho plazo puede operar como un límite al referido descanso, toda vez que, al momento de producirse su vencimiento, se extingue el derecho del trabajador para su ejercicio.

El Senador señor Larraín manifestó que, con la finalidad de determinar con precisión la fecha en que podrá ejercerse el derecho a descanso, resulta correcta la disposición contenida en el referido artículo 150 del Código del Trabajo.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que dicho plazo apunta a limitar la facultad de acordar la fecha en que podrá ejercerse el respectivo descanso, toda vez que, en el evento de exceder los noventa días que establece la norma legal vigente, el empleador incurriría en una infracción a la normativa laboral.

Puestos en votación los números 3) y 4) de la indicación del Ejecutivo, fueron aprobados, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

CUARTA MATERIA TRATADA**DISCUSIÓN DE LAS ENMIENDAS PROPUESTAS AL ARTÍCULO 151 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

El texto que propone la Cámara de Diputados extiende 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.

El Senador señor Letelier consultó respecto de la necesidad de eliminar la prohibición de pagar las remuneraciones del trabajador sin que puedan incluirse los alimentos y la habitación que hubiere recibido.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, sostuvo que existe la necesidad de mantener la prohibición de imputar los alimentos y la habitación que hubiere recibido el trabajador como parte de sus remuneraciones, con la finalidad de dar cuenta de la relevancia de su pago íntegro en dinero.

Asimismo, agregó que, aun cuando respecto de las trabajadoras y trabajadores de casa particular se ha producido una disminución de los casos de pago en especies como parte de sus remuneraciones, dicha problemática se verifica respecto de los trabajadores migrantes, lo que genera la necesidad de mantener la vigencia de la referida disposición.

Por otra parte, el Senador señor Letelier abogó por eliminar el inciso segundo del artículo 151 de Código del Trabajo, toda vez que se trata de una disposición que resulta reiterativa en atención a las normas generales del Código del Trabajo, las que establecen que la remuneración de todos los trabajadores deben equivaler, por lo menos, al ingreso mínimo mensual.

En sesión de 3 de septiembre de 2014, al revisarse nuevamente el texto del numeral 4), el Senador señor Letelier advirtió que igual decisión debería adoptarse respecto del inciso tercero, por encontrarse en directa relación con esta materia y del inciso cuarto, porque resulta ser equívoco al establecer que

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponible para efectos previsionales, aun cuando tales rubros no pueden ser comprendidos dentro de su remuneración, en conformidad al inciso primero del referido artículo 151 del Código del Trabajo y, en consecuencia, éstos no generan efectos en materia previsional.

-La Comisión, por la unanimidad de sus integrantes, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, acordó eliminar los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 151 del Código del Trabajo.

QUINTA MATERIA TRATADA**DISCUSIÓN DE LA PROPUESTA QUE AGREGA UN ARTÍCULO 151 BIS AL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO AL USO DE UNIFORMES**

El texto que propone la Cámara de Diputados no prohíbe el uso de uniformes, delantales o cualquier otra vestimenta que las identifique como tales o distintivo diferenciador en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza, sino que prohíbe el condicionamiento del contrato, la permanencia o renovación del mismo o la promoción o movilidad a la utilización de dichas prendas.

Al respecto, el Senador señor Larraín dejó constancia que el artículo 151 bis, nuevo, contiene la obligación, para el empleador de trabajadores de casa particular, de no condicionar la contratación, permanencia, renovación, promoción o movilidad en el empleo al uso de uniformes, delantales o vestimenta identificatoria en espacios, lugares o establecimientos públicos. En consecuencia, precisó, no contiene una prohibición absoluta respecto al uso de dichos uniformes sino que, únicamente, establece el impedimento consistente en obligar al trabajador a utilizarlos y condicionar, en razón de ello, la contratación o estabilidad en el empleo.

-La Comisión, por la unanimidad de sus integrantes presentes, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier concordó con los términos de esta disposición.

SEXTA MATERIA TRATADA**ARTÍCULO 2º, cuya redacción se contempla en el artículo 146 ter, nuevo**

El artículo 2º aprobado por la Cámara de Diputados quedó comprendido en el artículo 146 ter que se agrega al Código del Trabajo, por lo que la

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

indicación del Ejecutivo propone suprimirlo y, consecuentemente, el artículo 1° para a ser artículo único.

-Puesto en votación el número 5) de la indicación del Ejecutivo, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Letelier.

SÉPTIMA MATERIA TRATADA DISCUSIÓN RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO

De conformidad a la resolución adoptada precedentemente, el número 6) de la indicación del Ejecutivo propone reemplazar en el inciso primero del artículo primero transitorio, la expresión "artículo 1°" por "artículo único".

-Puesto en votación el número 6) de la indicación del Ejecutivo, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Letelier.

Luego, se analizó el número 7) de la indicación del Ejecutivo, que tiene por finalidad suprimir el inciso segundo del artículo primero transitorio, dado que su contenido se regula en el número 8) de la indicación, que agrega dos artículos transitorios nuevos.

-Puesto en votación el número 7) de la indicación del Ejecutivo, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Letelier.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS NUEVOS

A continuación, la Comisión se abocó al estudio del número 8) de la indicación del Ejecutivo, que propone, en primer lugar, en un artículo segundo transitorio, nuevo, que la jornada de trabajo comenzará a regir a contar del primer día del tercer año desde la entrada en vigencia de la ley -en cuyo caso la jornada establecida no podrá exceder de sesenta horas semanales-, en tanto que, a contar del primer día del segundo año, dicha jornada no podrá exceder de cincuenta y cuatro horas semanales, con un máximo de horas adicionales semanales equivalente a seis horas.

Asimismo, dicho número 8), mediante un artículo tercero transitorio, nuevo, apunta a establecer que los días adicionales de descanso, establecidos en la letra b) del artículo 150 del Código del Trabajo, comenzarán a regir a contar del primer día del tercer año desde la entrada en vigencia de la ley, en tanto que, con anterioridad a ello, los días adicionales de descanso serán dos en

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

cada mes calendario y, a contar del primer día del segundo año, tres en el mismo período.

El Senador señor Letelier abogó por uniformar el plazo al cabo del cual comienza la vigencia de las disposiciones contenidas en la iniciativa, estableciendo, al efecto, el término de un año para la vigencia de las relativas a la duración de la jornada de trabajo y días adicionales de descanso establecidos en la letra b) del artículo 150 del Código del Trabajo.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que, aun cuando resulta adecuado el establecimiento del plazo de un año para la entrada en vigencia del proyecto, al eliminarse el sistema de ejecución diferida, se produciría la reducción de setenta y dos horas semanales a cuarenta y cinco horas al cumplirse un año de su entrada en vigencia.

En la misma línea, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, agregó que las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores de casa particular han manifestado la necesidad de reducir su jornada en un plazo inferior a un año, en los términos que se consigna en la indicación del Ejecutivo, que propone que, a contar de la entrada en vigencia de la ley, la jornada establecida en la letra a) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo no podrá exceder en ningún caso de sesenta horas semanales.

La Comisión acordó que en una próxima sesión, el Ejecutivo formule una proposición que coincida con la sugerencia del Senador señor Letelier.

SESIÓN 3 DE SEPTIEMBRE DE 2014**OCTAVA MATERIA TRATADA
CONTINUACIÓN DE LA DISCUSIÓN RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS
TRANSITORIOS**

En sesión de fecha 3 de septiembre de 2014, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco Suárez, explicó que habiéndose recabado el parecer de las organizaciones sindicales que agrupan a las trabajadoras y los trabajadores de casa particular, resulta necesario analizar la gradualidad de la entrada en vigencia de las disposiciones que contiene la iniciativa, en los términos contenidos en el artículo primero transitorio del texto aprobado en general por el Senado.

En efecto, propuso incorporar un artículo segundo transitorio, nuevo, para establecer que las disposiciones relativas a la disminución de jornada de los trabajadores que no viven en la casa del empleador, de 72 a 45 horas

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

semanales, y las normas sobre descanso durante los días sábado, entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. De ese modo, aseveró que es posible simplificar la aplicación de las disposiciones contenidas en la iniciativa y destacar el carácter simbólico que los trabajadores reconocen a esa fecha, al tratarse del Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular.

Asimismo, sostuvo que las demás disposiciones contenidas en el proyecto de ley entrarán en vigor en los términos que consagra el artículo primero transitorio del texto aprobado en general por el Senado, esto es, a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

El Senador señor Letelier manifestó su disconformidad con el establecimiento de una fecha específica para la entrada en vigencia de las disposiciones sobre jornada y descanso adicional durante los días sábado, toda vez que, de ese modo, podría dificultarse su cumplimiento. Asimismo, sostuvo que ello genera una vulneración de las reglas tradicionales sobre entrada en vigencia diferida de las normas legales, habida cuenta que éstas, en la mayoría de los casos, operan en un plazo contado desde su publicación en el Diario Oficial.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, coincidió con que, por regla general, las disposiciones legales entran en vigencia en un plazo contado desde su publicación en el Diario Oficial. En consecuencia, afirmó que, en el ordenamiento jurídico, existen muy pocos casos en que un cuerpo normativo entra en vigencia en una fecha específica.

Sin embargo, enfatizó que, además del valor simbólico que representa para los trabajadores del sector el establecimiento de la entrada en vigencia de la ley el 21 de noviembre de 2015, las disposiciones que ésta contiene, en materia de descanso y jornada de trabajo, pueden ser computadas semanalmente, lo que favorece la aplicación de dicha normativa.

- Puesto en votación el nuevo artículo segundo transitorio fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

Enseguida, la Comisión se abocó al estudio del artículo segundo transitorio del texto aprobado en general por el Senado, que propone establecer que el empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración del trabajador, como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo o del aumento de los días de descanso, ni imputar a la retribución de aquélla el pago por las horas adicionales que hubiere cumplido.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, propuso que, considerando las modificaciones que se han introducido al articulado aprobado en general por el Senado, resulta pertinente que el artículo segundo transitorio de dicho texto pase a ser el artículo tercero transitorio de la iniciativa en análisis.

Agregó que dicha disposición contempla que, tratándose de los trabajadores que no viven en la casa del empleador, el empleador no podrá unilateralmente rebajar la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o el aumento de días de descanso.

Asimismo, indicó que el empleador no podrá imputar, unilateralmente, a la retribución de dicha jornada el pago por las horas adicionales que desarrolle el trabajador.

Por otra parte, reiteró que, como consecuencia de dicho ajuste, si el trabajador cumpliera horas extraordinarias, éstas deberán ser calculadas por sobre la remuneración que percibe mensualmente, sin que pudieran ser imputadas a aquélla.

De ese modo, añadió, es posible especificar las remuneraciones que recibe el trabajador, distinguiéndose, al efecto, su sueldo base y su sobresueldo, esto es, la remuneración por las horas extraordinarias de trabajo.

- Puesto en votación el artículo segundo transitorio del texto aprobado en general por el Senado, que pasa a ser su artículo tercero transitorio, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

A continuación, la Comisión analizó el artículo tercero transitorio del texto aprobado en general por el Senado. Dicha disposición establece que, respecto de los *contratos* de trabajo que se encontraren vigentes a la fecha de entrada en vigor de la 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 que ésta consagra.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Roberto Godoy, explicó que dicha disposición apunta a establecer que los días que de descanso adicional que se hubieren convenido pasarán a formar parte del régimen general de descanso que propone la iniciativa.

- Puesto en votación el artículo tercero transitorio del texto aprobado en general por el Senado, que pasa a ser su artículo cuarto transitorio, fue aprobado, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

Se deja constancia que la Comisión autorizó a la Secretaría para realizar enmiendas de carácter formal, cuya mención en tal carácter se registra en el capítulo de modificaciones.

MODIFICACIONES

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone a la Sala introducir las siguientes modificaciones al texto despachado por la Cámara de Diputados:

ARTÍCULO 1°

Ha pasado a ser artículo único, sustituyéndose en el encabezamiento el número "2002" por "2003".

(Unaninimidad 4X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier).

oooooooo

Incorporar, a continuación del numeral 1), el siguiente nuevo:

"2) Intercálanse, a continuación del artículo 146, los siguientes artículos 146 bis y 146 ter:

"Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de trabajo a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieren atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar las labores de fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo deberá mantener la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

información disponible para la finalidad de fiscalización o para ponerla a disposición de los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado, por un inspector del trabajo en ejercicio 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."."

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

Numeral 2)

Pasa a ser numeral 3), sin enmiendas.

Numeral 3)

Pasa a ser numeral 4) con la siguiente enmienda:

letra b) propuesta

Sustituirla por la siguiente:

"b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente."

(Unanimidad 4X0. Senadoras señoras Muñoz y Goic y Senadores señores Larraín y Letelier).

Numeral 4)

Pasa a ser numeral 5), con la siguiente enmienda:

letra b) propuesta

Reemplazarla por la siguiente:

"b) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Muñoz y Goic y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

Numeral 5)

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Pasa a ser numeral 6), sustituyendo la frase "otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio" por "otro distintivo o vestimenta identificadores".

(Adecuación formal)

ARTÍCULO 2°

Suprimirlo.

(Unanimidad 3X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Letelier).

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**ARTÍCULO PRIMERO****inciso primero**

Reemplazarlo por el siguiente:

"Artículo primero.- Las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por el artículo único de esta ley comenzarán a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente."

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

inciso segundo

Suprimirlo.

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

ooooooo

Incorporar el siguiente artículo segundo, nuevo:

"Artículo segundo.- Las normas contenidas en el numeral 3) y en la letra b) del numeral 4) del artículo único, referidas al inciso primero del artículo 149 y al inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, respectivamente, entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015 y el cómputo de horas semanales, en el caso del numeral 3), se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada."

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTÍCULO SEGUNDO

Pasa a ser artículo tercero, con las siguientes enmiendas:

-Sustituir, en el inciso primero, la expresión "unilateralmente rebajar" por "rebajar unilateralmente".

(Adecuación formal)

-Reemplazar el inciso segundo por el siguiente:

"Cuando por aplicación de lo dispuesto en la letra a) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso."

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

ARTÍCULO TERCERO

Pasa a ser artículo cuarto, reemplazado por el siguiente:

"Artículo cuarto.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la letra b) del número 4) del artículo único de esta ley, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes, se imputarán al descanso semanal que allí se establece."

(Unanimidad 5X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier).

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 con modificaciones:

"Artículo único.- 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".

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

2) Intercálanse, a continuación del artículo 146, los siguientes artículos 146 bis y 146 ter:

“Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de trabajo a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieren atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar las labores de fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo deberá mantener la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para ponerla a disposición de los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado, por un inspector del trabajo en ejercicio 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.”.

3) 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.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

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.”.

4) 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 descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.”.

5) 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) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.

6) 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 **otro distintivo o vestimenta identificadores** en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por el artículo único de esta ley comenzarán a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo segundo.- Las normas contenidas en el numeral 3) y en la letra b) del numeral 4) del artículo único, referidas al inciso primero del artículo 149 y al inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, respectivamente, entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015 y el cómputo de horas semanales, en el caso del numeral 3), se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada.

Artículo tercero.- El empleador no podrá **rebajar unilateralmente** 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 inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por esta ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.

Artículo cuarto.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la letra b) del número 4) del artículo único de esta ley, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes, se imputarán al descanso semanal que allí se establece.”.

Acordado en sesión celebrada el día 18 de junio de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Larraín y Letelier; en sesión celebrada el día 2 de julio de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand y Letelier; en sesión celebrada el día 9 de julio de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier; en sesión celebrada el día 4 de agosto de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier; en sesión celebrada el día 13 de agosto de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Larraín y Letelier, y en sesión celebrada el día 3 de septiembre de 2014, con asistencia de la Senadora señora Muñoz (Presidenta), de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Sala de la Comisión, a 5 de septiembre de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

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:**

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) Agregar dentro de las especificaciones del contrato de trabajo las labores y el domicilio donde se realizarán, debiendo el empleador registrar dicho contrato en la Inspección del Trabajo.

c) Reducir, a partir de noviembre de 2015, la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador, a 45 horas semanales.

d) Establecer para los trabajadores que viven en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal en el día domingo, más los días sábado, pudiendo éstos últimos acumularse o intercambiarse. El descanso de los días sábado también regirá a partir de noviembre de 2015.

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

II. ACUERDOS: aprobado en general, ratificando lo obrado en el primer informe, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier En cuanto a la discusión en particular, todas las enmiendas realizadas al texto despachado por la Cámara de Diputados fueron acordadas en forma unánime, tanto de la mayoría como de la unanimidad de los miembros de la Comisión.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único y cuatro artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: ----

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Por Mensaje del ex Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique (**Boletín N° 8.292-13**), y por Mociones de las actuales Senadoras señoras Carolina Goic

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Boroevic y Adriana Muñoz D´Albora, de los actuales Senadores señores Pedro Araya Guerrero y Alfonso De Urresti Longton, de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Osvaldo Andrade Lara, Pepe Auth Stewart y Manuel Monsalve Benavides y del ex Diputado señor Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar (**Boletín N° 7.807-13**), y de la actual Senadora señora Adriana Muñoz D´Albora y de los Diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Cristián Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Tucapel Jiménez Fuentes, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto y el ex Diputado señor René Alinco Bustos (**Boletín 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: nuevo 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, 5 de septiembre de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

NUEVO PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

ÍNDICE

Objetivos proyecto de ley	1
Asistencia	2
Ratificación de la aprobación en general	6
Exposición Ministra del Trabajo y Previsión Social	7
-Exposiciones de las representantes de los y las trabajadoras de casa particular	
SINTRAPAC	11
ANECAP	12
SINDUTCAP	13
CUT	13
Discusión en particular	15 a 37
-Informe Biblioteca del Congreso Nacional	19
-Audiencia a la Asociación de Funcionarios de la Dirección del Trabajo	20-23
Modificaciones al texto despachado por la Cámara de Diputados	37
Texto del proyecto que propone la Comisión	41

DISCUSIÓN SALA

2.3. Discusión en Sala

Senado. Legislatura 362. Sesión 48. Fecha 23 de septiembre, 2014. Discusión general. Se aprueba en general y en particular con modificaciones.

MODIFICACIÓN DE NORMAS LABORALES APLICABLES A TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular y prohíbe el uso de uniformes a las trabajadoras de casa particular, con nuevo primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13, refundidos) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 51ª, en 2 de octubre de 2012.

Informes de Comisión:

Trabajo y Previsión Social: sesión 41ª, en 17 de julio de 2013.

Trabajo y Previsión Social (nuevo): sesión 47ª, en 10 de septiembre de 2014.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor **LABBÉ** (Secretario General).- Los objetivos de la iniciativa son los siguientes:

a) Extender el concepto de 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) Agregar dentro de las especificaciones del contrato de trabajo las labores y el domicilio donde se realizarán, debiendo el empleador registrar dicho contrato en la Inspección del Trabajo.

c) Reducir, a partir de noviembre de 2015, a 45 horas semanales la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador.

d) Establecer para los trabajadores que habitan en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal en el día domingo, más los sábados, pudiendo estos últimos acumularse o intercambiarse, lo cual también regirá a partir de noviembre de 2015.

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

Cabe hacer presente que, con fecha 13 de agosto de 2013, la Sala del Senado acordó que el proyecto volviera a la Comisión de Trabajo y

DISCUSIÓN SALA

Previsión Social para un nuevo primer informe, y la autorizó para discutir la iniciativa en general y en particular.

Respecto del debate en general, la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señoras Goic y Muñoz y señores Allamand, Larraín y Letelier, ratificó lo obrado en su primer informe en cuanto a aprobar la idea de legislar (determinación adoptada, en su oportunidad, por los Honorables señores García y Pérez Varela y los entonces Senadores señora Rincón y señor Muñoz Aburto).

En lo relativo a la discusión en particular, la Comisión de Trabajo y Previsión Social deja constancia de que, a partir de la presentación de indicaciones de la señora Presidenta de la República, realizó diversas enmiendas al proyecto, todas las cuales fueron acordadas por unanimidad.

El texto que se propone aprobar se consigna en la parte pertinente del nuevo primer informe de la Comisión y en el boletín comparado que Sus Señorías tienen a su disposición.

--(Aplausos en tribunas).

El señor TUMA (Vicepresidente).- Debo expresar a nuestros invitados en las tribunas que, de acuerdo con el Reglamento, no están permitidas las manifestaciones durante la sesión.

En discusión general el proyecto.

Tiene la palabra la señora Ministra, para exponer acerca de su contenido.

La señora **BLANCO** (Ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente, en primer lugar, deseo agradecer la labor que en esta materia realizó la Comisión de Trabajo del Senado.

Por cierto, esta es una iniciativa latamente esperada.

Para contextualizarla, menciono algo que acaba de suceder en la Comisión de Relaciones Exteriores de la Cámara de Diputados: en tiempo récord se despachó, en su primer trámite constitucional, el proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Ello coincidió con esta sesión de Sala, en la que vamos a discutir una propuesta legislativa para regular las condiciones laborales de esas personas.

El petitorio que hace algunos años presentó la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular, que agrupa a las entidades que hoy día nos acompañan (SINTRACAP, SINDUTCAP, ANECAP y la Fundación de Trabajadoras Adulta Mayor Margarita Pozo), fue dando cuerpo a la iniciativa que formuló la Administración anterior, que también incluyó las mociones de los Diputados Osvaldo Andrade y Tucapel Jiménez.

Quiero señalar que este proyecto de ley ha sido complementado con un conjunto de indicaciones que hizo llegar la Presidenta Michelle Bachelet, con el fin de introducir mejoras a la regulación laboral que rige este grupo de trabajadoras y trabajadores. (En efecto, a pesar de que se trata de un rubro

DISCUSIÓN SALA

compuesto mayoritariamente por mujeres -350 mil de un total de 370-, también hay presencia masculina).

Este mejoramiento se inició en 1998 con el reconocimiento al fuero maternal de las trabajadoras de casa particular; diez años después, recién el 2008, este grupo de personas ve homologado su sueldo al ingreso mínimo mensual, que antes era diferenciado -tal medida ya se hizo carne en su totalidad, pues se implementó gradualmente hasta 2011-, y en el 2009 se consagró el derecho a descanso en los días festivos.

Lo que pretendemos hacer con la iniciativa en estudio nos permitirá completar una regulación laboral que, a nuestro juicio, estaba al debe en cuanto a dar garantías de trabajo decente a los trabajadores y las trabajadoras de casa particular.

Señor Presidente, el proyecto contiene materias que, en términos generales, atañen a las trabajadoras que viven en el domicilio del empleador y a las que no residen en él, conocidas también como "puertas afuera" y "puertas adentro", respectivamente.

En lo que concierne a las normas generales, se establece que los contratos de trabajo deberán indicar, de ahora en adelante, el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde se prestará el servicio.

Tal disposición es altamente sensible, porque hasta hoy los contratos suelen ser bastante genéricos en sus estipulaciones: hablan de "labores del hogar". Ahora se obliga a detallar esas funciones para efectos de negociar una contraprestación pecuniaria. Claramente, hay una distancia enorme entre las labores de aseo y cocina y aquellas relacionadas con jardinería o con cuidado de adultos mayores o de niños. Cada una debe quedar especificada. Para ello, la Dirección del Trabajo se halla diseñando un contrato tipo. La idea es tenerlo estandarizado y disponible en formato virtual.

Además, existirá la obligación de registrar los contratos en la Dirección del Trabajo. En este sentido, las plataformas virtuales con los contratos serán muy útiles para no tener que llevar físicamente el documento a dicha entidad.

Por otra parte, se plantea precisar en el contrato el domicilio donde se realizarán las labores domésticas. Cualquier cambio de dirección significará un nuevo acuerdo entre trabajador y empleador. Esta es una situación sensible que se da en los períodos estivales. Con lo propuesto, una trabajadora de casa particular podrá prestar funciones en otro domicilio siempre y cuando haya acuerdo entre las partes, lo que implicará un *adendum* al contrato, el cual deberá ser incorporado al registro ya aludido.

Este permitirá a la Dirección del Trabajo efectuar funciones de fiscalización en torno al cumplimiento de la normativa. Ello implica que, habiendo acuerdo por parte del empleador, un inspector podrá constatar en el domicilio respectivo que se cumplan las condiciones laborales establecidas en el contrato. De no haber acuerdo, el empleador quedará citado a la Inspección del Trabajo pertinente; eso sí, en condiciones distintas: la no comparecencia será sancionada con multa.

DISCUSIÓN SALA

Asimismo, aún dentro de los aspectos generales, se prohíbe imputar el costo del alojamiento y de la habitación a la remuneración de la trabajadora. Hoy en día esto está permitido y en muchos casos es valorizado, pues se considera que ese monto es parte del sueldo.

También se establece la prohibición del uso obligatorio de uniforme en espacios o lugares públicos. Esta norma nos posibilita avanzar en cuanto a asegurar trabajo decente.

Dado que el proyecto de ley contempla reducciones de jornada y días de descanso adicionales, se ha tenido que plantear una disposición que explicita la prohibición de reducir la remuneración a partir del cumplimiento de las condiciones que consigna esta nueva normativa. O sea, no se podrán ajustar los sueldos producto de que los días de descanso van a ser más y las horas trabajadas, menos.

De otro lado, en lo concerniente a materias específicas, se fijan ciertas normas para las trabajadoras de casa particular que no viven en el domicilio donde prestan servicios. Ese es un tema muy sensible y guarda relación con lo mismo que se hizo en el año 2008: homologar las condiciones laborales de este sector con las de todos los trabajadores del país.

Hoy en día la jornada de las trabajadoras puertas afuera llega a 72 horas semanales. Ellas nos han dicho que, en muchos casos, son más horas. Por eso se propone una jornada igual a la que rige para cualquier trabajador: 45 horas a la semana.

Además, se contempla fijar una bolsa adicional de horas, las que se pagarán como extraordinarias (con un recargo de 50 por ciento del valor convenido en el respectivo contrato). Dicha bolsa no podrá superar las 15 horas semanales, las cuales serán distribuidas de acuerdo a lo que establezcan las partes.

En relación con las trabajadoras que viven en el domicilio del empleador, dado que la fiscalización del cumplimiento de jornada se hace muy difusa por el tipo de funciones que se desempeñan, se plantea la ampliación de los días de descanso: habrá derecho a descanso los domingos y los sábados. Los primeros tendrán carácter obligatorio y los segundos, de existir acuerdo, podrán trasladarse a otro día de la semana, fraccionarse o acumularse dentro del mes cuando se trate de trabajadoras que no residen en la ciudad donde prestan servicios.

Para las trabajadoras puertas adentro se mantiene el régimen de descanso diario mínimo de doce horas, de las cuales nueve son continuas y tres, fraccionables durante el día.

Asimismo, queda igual lo relativo al derecho a descanso en días festivos.

Por último, cabe señalar que la ley en proyecto tendrá una vigencia diferida en dos materias.

La vigencia general será tres meses luego de la publicación de la ley y todo lo vinculado con la reducción de jornada a 45 horas para las trabajadoras que no viven en el hogar del empleador y con el descanso del día sábado para las trabajadoras puertas adentro comenzará a regir el 21 de

DISCUSIÓN SALA

noviembre de 2015. Esto, porque en esa fecha se celebra el Día Nacional de la Trabajadora de Casa Particular. Nos pareció emblemático -fue una sugerencia de las propias trabajadoras- diferir la vigencia de la ley a una fecha significativa para ellas.

Señor Presidente, ese es el contenido de la iniciativa en estudio, cuya discusión nos ha permitido, además, dar cuenta de la aprobación, en la Comisión de Relaciones Exteriores de la Cámara de Diputados, del proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 189 de la OIT. De este modo, nos ponemos al día internacionalmente en lo relativo a la normativa que rige a este sector de trabajadoras, propósito muy buscado por ellas mismas.

Gracias.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Agradecemos la exposición hecha por la Ministra del Trabajo, señora Javiera Blanco.

A continuación, tiene la palabra el Senador señor Hernán Larraín.

El señor **LARRAÍN**.- Señor Presidente, este proyecto se originó en un mensaje del Presidente Sebastián Piñera y en dos mociones: la primera fue presentada por las entonces Diputadas Carolina Goic y Adriana Muñoz, la Diputada Alejandra Sepúlveda, los ex Diputados Pedro Araya, Alfonso de Urresti y Miodrag Marinovic y los Diputados Sergio Aguiló, Osvaldo Andrade, Pepe Auth y Manuel Monsalve; y la segunda, por la entonces Diputada Adriana Muñoz y los Diputados Osvaldo Andrade, Cristián Campos, Marcos Espinosa, Tucapel Jiménez, René Saffirio y Matías Walker y el ex Diputado René Alinco.

La actual Administración le introdujo indicaciones complementarias a esta iniciativa, las que fueron explicadas recién por la señora Ministra del Trabajo.

Los cambios efectuados en la Comisión de Trabajo, que fueron acordados en forma unánime, reflejan el propósito no solo de valorar la función que desempeñan las trabajadoras de casa particular, sino también de equiparar su labor con otras equivalentes, garantizando así la dignidad del trabajo que ellas prestan.

A mi juicio, se da un paso muy importante con esta propuesta legislativa. En el último tiempo, se han observado avances significativos en esta materia, pero la presente iniciativa logra resolver los principales problemas pendientes.

En primer lugar, si bien es cierto siempre ha existido la obligación de celebrar un contrato de trabajo, la forma en que este se hacía impedía una debida fiscalización.

Las enmiendas que ahora se proponen permitirán, fundamentalmente, fiscalizar las condiciones laborales pactadas con el fin de evitar que se cometan abusos hacia las personas contratadas para realizar trabajo doméstico, como no efectuar las imposiciones o cotizaciones previsionales a que obliga la ley -a la larga, ello implica un perjuicio económico muy considerable-, o pagar remuneraciones según la conveniencia del

DISCUSIÓN SALA

empleador. Muchas veces se imputan la alimentación o el alojamiento como parte del sueldo.

¡Todos sabemos que eso no corresponde y que no es justo hacerlo!

En ese sentido apuntan las modificaciones que se plantean con relación a la obligación de suscribir un contrato. Para ello, la Dirección del Trabajo se ha comprometido a proveer textos de contratos fáciles y simples de utilizar para que cualquier persona los pueda bajar de Internet, llenarlos e, incluso, hacerlos llegar por esa misma vía a la Inspección del Trabajo respectiva. Así se facilitará la obligación que corresponde a cada cual. Al mismo tiempo, los involucrados podrán saber cuáles son sus derechos y deberes en este ámbito.

Todo lo anterior garantizará que se cumplan la ley y las condiciones mínimas de dignidad laboral.

Por otro lado, como ya describieron la señora Ministra y, anteriormente, el señor Secretario General del Senado, se contemplan dos regímenes especiales: uno, para las trabajadoras que viven en el domicilio donde prestan servicio y otro, para las que no residen en la casa particular en la que laboran.

Quizás, en este último caso, en el de las trabajadoras puertas afuera, es donde se hace la principal modificación, la que simboliza el espíritu del proyecto: se reduce la jornada de trabajo a 45 horas semanales, la misma obligación que rige para cualquier otro trabajador.

Por la naturaleza de la labor doméstica, se entiende que puede haber flexibilidad en los horarios para atender las necesidades particulares de la familia. Pero lo importante aquí es que se asimila la jornada de trabajo a la de cualquier persona bajo nuestra legislación. Tal disposición es algo muy anhelado por el gremio de las trabajadoras de casa particular, ¡y con justa razón!

Por cierto, hay normas de flexibilidad que permiten distribuir las 45 horas en 6 días o acumular más horas en un día. También existe la posibilidad de cumplir horas extraordinarias, las que tendrán topes máximos semanales para evitar abusos. Además, nunca se podrá exceder las 12 horas continuas de trabajo. Todo ello flexibiliza el horario de acuerdo a las necesidades de determinada familia, pero siempre en el marco de límites que aseguren que la función doméstica se desarrolle de acuerdo a lo que normalmente ocurre en cualquier ámbito laboral.

Por eso pienso que este es un paso muy significativo.

El otro régimen especial se aplica a las trabajadoras que viven en el domicilio donde prestan servicios: se les reconoce el derecho a dos días de descanso por semana. El proyecto originalmente consideraba un beneficio inferior, pero en la discusión habida en la Comisión nos dimos cuenta de que no era razonable la forma como venía estipulado. Por eso se estimó conveniente mantener el domingo como día de descanso irrenunciable, más otro día de la semana.

DISCUSIÓN SALA

Hago presente que no se sugirió una cantidad de días de descanso al mes, porque ese criterio es distinto. Si se aplicara, al final se perderían días en el año.

En definitiva, quedarán como días de descanso el domingo (con carácter de irrenunciable), más otro por convenir. Si no se llega a acuerdo, se destinará el sábado.

Con dichas enmiendas se fija una jornada que permite a quienes trabajan en casas particulares disponer de los fines de semana para llevar una vida familiar normal, la cual se ve afectada actualmente por la forma en que se distribuye el horario laboral. Las modificaciones referidas permiten a estas trabajadoras tener cierta normalidad en su vida familiar y personal.

Tal cambio es muy relevante.

Por cierto, a ambas partes puede convenirles que el descanso del sábado se convierta en dos medios días en la semana o en un día hábil completo. Esa flexibilidad opera si hay acuerdo, lo que va a permitir adecuar el trabajo a condiciones laborales dignas.

En lo fundamental, en caso de no haber acuerdo, igual se gana una vida para las personas que en esta materia han realizado una labor muy sacrificada y con dedicación, dejando de lado muchas veces a sus familias. Porque, por mucho que se integren a otra, nunca es lo mismo que vivir la vida propia.

En la Comisión compartimos esas consideraciones.

Otra norma importante es la que prohíbe la utilización de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo en lugares públicos. Tampoco debe condicionarse la permanencia en el trabajo al uso de estas vestimentas. Todo ello contribuye a asegurar dignidad en una labor muy relevante para las familias donde se trabaja, las que también deben reconocer las características propias de la persona que les dedica su tiempo.

Además, como aquí se plantean cambios de horarios y reducción de jornadas, se ha tomado una prevención para que tales modificaciones no impliquen una disminución unilateral del sueldo en atención a que se trabajará menos horas de las acordadas en los actuales contratos: se establece la prohibición de reducir la remuneración. Por tanto, ha de mantenerse el salario que reciben las trabajadoras de casa particular en la misma forma y condiciones vigentes.

Una vez publicada, esta ley entrará a regir en forma escalonada para evitar cualquier problema de adaptación.

A mi juicio, la iniciativa que nos ocupa se adelanta al proyecto de acuerdo -espero que el Senado lo apruebe prontamente- que ratifica el Convenio 189 de la OIT, al que se refirió la señora Ministra. Ello asegura que las condiciones laborales y de vida de las personas que desempeñan tareas domésticas se mantengan en un régimen equivalente al que rige para todos los trabajadores y las trabajadoras de Chile, y con la dignidad que merece dicha función. Esta, por la relación de confianza que se genera con las familias atendidas, requiere un trato particularmente especial.

DISCUSIÓN SALA

Por lo tanto, en mi nombre y en el de la bancada que represento, manifiesto mi apoyo a las modificaciones introducidas por la Comisión, las que apuntan correctamente en la dirección de reconocer, como ya señalé, la dignidad de una labor muy importante para las familias que cuentan con la posibilidad de contratar a una trabajadora de casa particular.

He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Prokurica.

El señor **PROKURICA**.- Señor Presidente, como recordó el Senador Larraín, esta iniciativa fue presentada por el Gobierno del Presidente Piñera, la que fue refundida con dos mociones. Entre los autores de estas, quiero destacar al Senador señor De Urresti, quien suscribió una de ellas siendo Diputado.

En nuestro país quienes realizan labores en casas particulares han sido reconocidos como trabajadores dependientes desde 1931. Su vínculo laboral evidencia una serie de características especiales que lo diferencia de otros trabajos u oficios, partiendo por el destinatario de su labor, la naturaleza del servicio prestado y el espacio físico en que este se desarrolla.

Este importante -yo diría "indispensable"- trabajo, que desarrollan miles de chilenas y chilenos -también lo hacen extranjeras y extranjeros-, consiste principalmente en labores de asistencia a los hogares particulares y posibilita el acceso y las oportunidades de empleo remunerado a quienes deben cumplir conjuntamente responsabilidades familiares y laborales.

En tal sentido, y de acuerdo a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE, correspondiente al segundo trimestre del 2014, existe un total de 325 mil 970 personas que se dedican al servicio doméstico: un 96 por ciento corresponde a mujeres, y 4 por ciento, a hombres; de ellas, 273 mil 180 trabajan bajo la modalidad puertas afuera (97 por ciento son mujeres), mientras que 52 mil 790 lo hacen puertas adentro (93 por ciento corresponde a mujeres).

Del mismo estudio se desprende que solo el 43 por ciento de esos trabajadores tiene liquidación de sueldo; el 55 por ciento (es decir, 178 mil 870) no recibe ni otorga comprobante, y el 2 por ciento restante entrega boleta de honorarios o recibe un comprobante o documento.

Los objetivos de esta iniciativa son:

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

-Agregar dentro de las especificaciones del contrato de trabajo las labores y el domicilio donde se realizarán, debiendo el empleador registrar dicho instrumento en la Inspección del Trabajo.

-Reducir a 45 horas semanales, a partir de noviembre de 2015, la jornada de los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador.

-Establecer para los trabajadores que vivan en la casa del empleador el derecho a descanso mínimo semanal el domingo, más los días

DISCUSIÓN SALA

sábado, pudiendo estos últimos acumularse o intercambiarse voluntariamente. El descanso de los sábados también regirá a partir de noviembre de 2015.

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

Creo, señor Presidente, que la ley en proyecto va en la línea correcta, pues introduce modificaciones legales que buscan regular la situación laboral de más de 300 mil trabajadoras de hogar, empleadas domésticas o nanas -como algunos las llamamos con cariño-, fundamentalmente en lo relativo a la jornada laboral y a su descanso, lo cual en la práctica ha estado siempre en una zona grisácea e informal.

Incluso, en el caso de las empleadas puertas adentro, debido a la nebulosa legal existente en la materia, lo concerniente por ejemplo a la duración de su jornada y a la especificación de sus labores o de sus descansos es más difícil de controlar, ante la falta de registros o de fiscalización, que en el de las que trabajan puertas afuera, lo cual implica que aquellas prácticamente queden disponibles las 24 horas del día para sus empleadores.

Señor Presidente, antiguamente la labor de los trabajadores de casa particular era vista como una actividad informal. Sin embargo, la iniciativa que nos ocupa viene a reconocer el importante cometido que miles de esas personas realizan en nuestra sociedad.

Esperamos que los cambios contenidos en este proyecto acaben con una serie de vacíos legales y de abusos que han afectado por años a esa valiosa labor.

He dicho.

El señor TUMA (Vicepresidente).- Solicito el asentimiento de la Sala para que me remplace en la testera el Honorable señor Pizarro, pues voy a intervenir en esta materia.

Acordado.

A continuación le ofreceré la palabra al Senador señor Chahuán.

El señor **LARRAÍN**.- ¿No va a abrir la votación, señor Presidente?

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Se me ha pedido abrir la votación, aun cuando la discusión de este proyecto está comenzando.

El señor **BIANCHI**.- De acuerdo, pero manteniendo el tiempo para intervenir. En todo caso, yo estaba inscrito antes.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- En verdad, le corresponde a Su Señoría hablar primero.

Vamos a mantener el tiempo para el uso de la palabra y nos pronunciaremos en general y en particular.

¿Les parece a Sus Señorías proceder en los términos indicados?

--**Así se acuerda.**

DISCUSIÓN SALA

--Pasa a dirigir la sesión el Senador señor Pizarro, en calidad de Presidente accidental.

El señor **PIZARRO** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el Honorable señor Bianchi.

El señor **BIANCHI**.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero saludar con el mayor de los respetos y afectos a cada una de las mujeres que hoy nos acompañan en la tribuna. Y de manera especial, a las mujeres y a los hombres que se dedican a tan importante labor en nuestro país, pero sobre todo en la Región de Magallanes.

Claudia Saldivia Saldivia ha acompañado a mi familia por más de 15 años. Y la individualizo porque, independiente de cómo Sus Señorías denominen a estas trabajadoras (nanas, en fin), creo que la norma de respeto debe hacernos usar su nombre y ser conscientes de que se trata de personas que integran la familia, que respaldan al núcleo del hogar y que permiten el desarrollo tanto individual cuanto general de sus componentes.

En la actualidad, tal como señaló el Senador Prokurica, hay más de 325 mil personas dedicadas al servicio doméstico. De ellas, un porcentaje muy mayoritario corresponde a mujeres y un gran número se desempeña puertas afuera, como tradicionalmente se conoce esta forma de realizar dicha labor.

La actividad en cuestión ha ido variando fuertemente en el tiempo, desde las condiciones de trabajo hasta el tipo de labores y los derechos y las responsabilidades.

Hemos avanzado. Y prueba de ello es que hoy se halla regulado un contrato especial para trabajadores de casa particular. Sin embargo, la normativa actual no es plenamente concordante con los parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo -especialmente en lo relacionado con la jornada laboral y el descanso- y adolece de una serie de falencias que se procura subsanar mediante el proyecto que nos ocupa.

Hace uno o dos años pudimos laborar fuertemente en torno a distintas inquietudes, sobre todo de quienes están en la dirigencia de las diversas organizaciones de trabajadoras de casa particular existentes en nuestro país.

Este proyecto -como se mencionó- disminuye la jornada ordinaria de 72 a 45 horas semanales en el caso de la modalidad puertas afuera. De esta forma se concreta una legítima y sentida aspiración que varias veces nos hicieron presente en la Comisión de Trabajo las dirigentas del SINTRACAP, del SINDUTCAP y de la ANECAP, entre otras asociaciones.

Señor Presidente, en su oportunidad, no obstante pertenecer a la Comisión de Trabajo, me negué a votar este proyecto porque -según recuerdo- la Ministra del ramo nos señaló entonces que para adecuarlo se necesitaban a lo menos tres años, lo que consideré una total falta de respeto para con quienes desarrollan la actividad en comento.

DISCUSIÓN SALA

Hoy la iniciativa se perfeccionó, fue mejorada. Y habrá gradualidad en dos materias: la disminución de la jornada, de 72 a 45 horas semanales, y el descanso durante los días sábado.

Con relación a lo planteado en aquella época, se reduce de tres años a uno la entrada en vigencia de las disposiciones pertinentes. Y la Ministra del Trabajo nos manifestó que existe plena voluntad para actuar con rapidez.

Una vez promulgada la ley en proyecto, en un período de tres meses se ajustarán los distintos ítems.

Señor Presidente, más allá de quién presentó esta iniciativa, si el Gobierno anterior o el actual, quiero felicitar sinceramente a las trabajadoras de casa particular. Aquí hay esfuerzo de ellas, de sus dirigencias, a lo largo de nuestro territorio. Han sabido agruparse, coordinarse. Pudieron sacar la voz ante un sentido anhelo, que las distintas administraciones dejaron pasar. A través de una coordinación nacional, lograron que el Estado de Chile y el Congreso Nacional reconocieran lo trascendental y fundamental de la labor que desarrollan para quienes contratan sus servicios.

Por todo lo expuesto, no solo vamos a aprobar este proyecto, sino que además sentimos que con nuestros votos hacemos justicia social al permitir que se acabe la enorme injusticia derivada de tener a trabajadores, mujeres y hombres, laborando más de 72 horas semanales.

Hoy homologamos las condiciones laborales de quienes no viven en la casa del empleador con las del resto de los trabajadores: 45 horas semanales. Y esa situación debe ajustarse en menos de un año, para dar cumplimiento a los compromisos contraídos.

Voto a favor.

El señor **PIZARRO** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el Senador señor Tuma.

El señor **TUMA**.- Señor Presidente, seré muy breve, i para liberarlo cuanto antes de la obligación de remplazarme...!

Más que referirme a las más de 300 mil personas que se desempeñan como trabajadores de hogar, quiero mirar esta situación desde un punto de vista más humano.

Hay trabajos difíciles. Pero quizás el servicio doméstico es uno de los más complejos, pues quienes lo realizan no solo hipotecan las horas laborales, sino que también sacrifican el tiempo que pueden dedicar a sus propias familias por el hecho de hallarse trabajando en una casa ajena. Y el laborar en otro hogar significa asimismo tener un grado de estoicismo y un espíritu de generosidad que no siempre se reconocen.

En muchísimos casos las nanas -como cariñosamente les decimos algunos- llegan a formar parte de la familia. Sin embargo, conocemos numerosas situaciones de empleadores que no les pagan las imposiciones.

Se trata de un gremio tremendamente maltratado. Muchas veces sus integrantes no tienen pensiones dignas. Porque si no pueden acceder a

DISCUSIÓN SALA

ellas los trabajadores en general debido al sistema previsional bastante precario existente en Chile, es harto menos factible que lo hagan quienes laboran en casas particulares.

Entonces, con la ley en proyecto no vamos a resolver todos los problemas que aquejan a las trabajadoras domésticas. Empero, estaremos haciendo justicia respecto de ellas.

Primero, hay un reconocimiento a la labor que realizan esas personas.

Segundo, se garantiza un pago mínimo en dinero efectivo.

Tercero, se prohíbe descontar de la remuneración percibida el alojamiento y la alimentación.

Cuarto, se prohíbe asimismo condicionar el contrato al uso de uniformes en lugares públicos.

Quinto, se garantiza una mejor y mayor fiscalización al imponerse al empleador la obligación de registrar los contratos en la Inspección del Trabajo.

Señor Presidente, hemos de tener una gran admiración por dichas trabajadoras, quienes muchas veces, por el tiempo y las circunstancias, no pueden entregarles el debido cariño a sus propios hijos, lo que sí hacen con niños ajenos.

Por todo ello, la iniciativa que nos ocupa se acerca a hacerles justicia a esas trabajadoras, a quienes rindo homenaje.

Voto a favor.

El señor **PIZARRO** (Presidente accidental).- Tiene la palabra el Senador señor Chahuán.

El señor **CHAHUÁN**.- Señor Presidente, hoy vamos a aprobar con mucha fuerza este proyecto de ley, que modifica la jornada, el descanso y la composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular y prohíbe el condicionamiento de la contratación al uso de uniforme.

Se trata de una iniciativa largamente anhelada, que, tal como se expresó, viene a llenar vacíos legales existentes en el ámbito del trabajo doméstico.

Hoy más de 325 mil personas laboran en casas particulares. Bajo la modalidad puertas adentro lo hacen 53 mil.

Sin lugar a dudas, la iniciativa que nos ocupa busca dar reconocimiento a las labores de cuidado, atención, formación y entrega personal que realizan dichas trabajadoras, muchas veces a costa incluso de sus propias familias.

Me parece muy importante la incorporación de normas que faciliten las tareas de fiscalización, ya sea a través de un inspector, quien podrá ingresar al domicilio del empleador, o mediante el registro electrónico de los contratos vigentes.

Aquello será bastante significativo para velar porque las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas sean dignas y porque no

DISCUSIÓN SALA

se cometan abusos, como el no pago de imposiciones previsionales o el pago de ellas sobre la base de remuneraciones menores que las percibidas realmente.

La ley en proyecto ayudará en tal sentido.

Otro aspecto que se aborda -lo mencionó el Senador Tuma- dice relación con la extensa jornada de las empleadas de casa particular, que hoy llega a 72 horas, a diferencia de la aplicable al resto de los trabajadores de nuestro país.

Existe una discriminación, determinada por la jornada laboral extendida de aquellas trabajadoras. Entonces, la reducción a 45 horas semanales es un paso adelante en el camino de la dignificación de la actividad en comento.

También se discutió lo tocante al límite de horas continuas de trabajo. Disponer que este no podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella, también nos parece un avance muy importante en términos de la anhelada dignificación.

Asimismo, estimamos trascendente la incorporación del derecho a descanso los sábados. Ello va en la línea correcta.

Dichos días se podrán acumular, fraccionar o intercambiar, pero siempre dentro del mismo mes calendario. Es algo muy relevante para los efectos de facilitar el descanso que debe darse a quienes realizan tal labor, que es tediosa, genera tensión y se halla marcada por la entrega exigida.

Considero del caso subrayar que la ley en proyecto fue impulsada durante el Gobierno anterior, pero también recogió las mociones presentadas por muchos parlamentarios, tanto del Senado como de la Cámara de Diputados.

Además, debo señalar que el Gobierno de la Presidenta Bachelet la ha promovido fuertemente con el envío de indicaciones que eran necesarias y que recogieron planteamientos de los propios sindicatos de trabajadores de casa particular.

Otra materia destacable es la prohibición de imputar el alojamiento y la alimentación a la remuneración del trabajador.

Estimo especialmente significativa para la dignidad que debe darse al trabajo doméstico la prohibición de condicionar el contrato (renovación, permanencia, en fin) al uso de uniformes o distintivos especiales en lugares públicos.

Quiero connotar un artículo transitorio que -lo señaló la señora Ministra- dispone que el empleador no podrá unilateralmente rebajar la remuneración como consecuencia de la reducción de la jornada o del aumento de los días de descanso. Esto avanza igualmente en la dirección correcta.

Señor Presidente, tal como lo hicieron otros parlamentarios, quiero rendir homenaje a todas las personas que desarrollan esta actividad, quienes, sin lugar a dudas, concurrieron a nuestra formación.

Es importante señalar que las trabajadoras de casa particular pasan con nuestros hijos y familias mucho más tiempo que nosotros, los jefes

DISCUSIÓN SALA

Es del caso recordar, entonces, que a través de la ley N° 20.279, del año 2008, se estableció un incremento gradual del ingreso mínimo mensual de las trabajadoras domésticas, el que se igualó a partir de 2011 con el de los demás trabajadores de nuestro país, pues había contra ellas una discriminación arbitraria, la que superamos por tal vía.

No contentos con ello, a partir del año 2009, la ley N° 20.336 modificó el artículo 150 del Código Laboral para otorgar el derecho a descanso a las trabajadoras de casa particular durante todos los días que la ley declare festivos.

En otras palabras, la iniciativa que discutimos esta tarde, y que espero aprobemos por amplia mayoría, responde a la visión de la Presidenta Bachelet en el sentido de aumentar los grados de protección a personas que, muchas veces abandonando a sus propias familias, a sus propios hijos, se entregan al cuidado de nuestras familias, de nuestros hijos.

E insisto en este punto: ¿debiera esta materia ser regulada necesariamente por ley?

Si nuestra sociedad fuera solidaria, justa, no tendríamos que estar ocupados en esta regulación legal. Pero, lamentablemente, los niveles de egoísmo, y muchas veces de maltrato, requieren que la ley, el instrumento que se crea en el Parlamento, consagre respecto de dichas trabajadoras derechos mínimos irrenunciables o condiciones básicas de dignidad.

Por eso, creo que este proyecto avanza en la dirección correcta, en la idea de establecer mejores condiciones laborales.

Se consigna la obligación de registrar los contratos.

Empero, aquello no es casual.

¿Por qué se busca estatuir un registro de contratos? Porque muchos empleadores no hacen contratos.

¿Por qué en el caso de las trabajadoras de casa particular puertas afuera se procura determinar un horario máximo? Porque los empleadores no cumplen las disposiciones vigentes. Así, muchas veces esas mujeres se ven sometidas a jornadas extensas, que ni siquiera incluyen los largos tiempos de traslado existentes en las grandes ciudades, los cuales dichas trabajadoras también restan del que les corresponde a sus propias familias, a sus propios hijos.

Señor Presidente, ¿por qué debemos disponer la prohibición de imputar a la remuneración el alojamiento y la alimentación?

¡El empleador que haga tal imputación merece un reproche social generalizado!

Sobre el particular, permítaseme decir que en cierta oportunidad una persona a la que deseaba contratar para que trabajara en mi casa, mientras la entrevistaba, me preguntó: "¿Me van a descontar la comida?". Como no podía entender lo que me estaba diciendo, le pedí que me repitiera la consulta. Y me dijo que su anterior empleador, un conocido empresario, le descontaba su alimentación de la remuneración. ¡Yo no podía creerlo!

Ahora, cuando hoy veo una norma que prohíbe descontar el alojamiento y la alimentación, pienso que, si hemos llegado al extremo de

DISCUSIÓN SALA

tener que regular por ley aquello, que corresponde a condiciones humanas básicas, debemos hacer una reflexión acerca del estado de descomposición social en que está viviendo el sector empleador.

La prohibición del uso obligatorio de uniforme en espacios o lugares públicos, según recuerdo, estaba inserta en una moción que promovía bastante mi amigo y ex colega Diputado Tucapel Jiménez. A mi entender, es adecuada. Y siendo una reivindicación planteada por la Confederación de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular, ¡bienvenida la prohibición!

La ampliación del descanso semanal para las trabajadoras domésticas puertas adentro me parece apropiada, pues en esa modalidad la práctica muchas veces impide fijar el verdadero límite de la jornada. Y estimo que su consagración legal ayudará a crear en los empleadores la cultura de respeto al descanso que merece alguien que vive en la casa de una familia ajena en desmedro de la propia.

Los derechos a descanso diario, todos los domingos del mes, todos los sábados del mes (respecto de estos se puede llegar a acuerdos) y en días festivos se han conquistado a lo largo del tiempo.

¡Qué lástima que debamos estatuirlos en la ley y que su existencia no emane, como norma básica de convivencia, de la voluntad de cada una de las personas involucradas en la relación laboral!

En todo caso, celebro la acción decidida de la Confederación de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular, por sus capacidades organizativa y propositiva; por no quedarse solo en el reclamo, sino además sugerir alternativas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los más de 320 mil trabajadores, mujeres y hombres, que se dedican al servicio doméstico en nuestro país.

Asimismo, quiero felicitar a la señora Ministra del Trabajo por su capacidad para impulsar este proyecto a fin de que durante el actual Gobierno los derechos básicos a que nos estamos refiriendo sean ley de la república y podamos decir con orgullo que el Senado contribuyó a dar mayor dignidad a las personas en comento, que a mí, por lo menos, me han permitido desarrollar la labor legislativa con la tranquilidad de saber que mis hijos están muy bien cuidados.

He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Senador señor Rossi.

El señor **ROSSI**.- Señor Presidente, saludo a la señora Ministra del Trabajo, a quien, al igual que el colega Harboe, felicito por impulsar este tipo de cambios, que son tan significativos para nuestro país y para nuestra sociedad.

Saludo también a las dirigentas de las trabajadoras domésticas que se hallan en las tribunas y que han acompañado la tramitación de este proyecto. Y me parece muy relevante destacarlo, porque implica finalmente que la sociedad civil actúa, de alguna forma, legislando, siguiendo el proceso legislativo, promoviendo e impulsando las transformaciones que necesita Chile, especialmente en el ámbito laboral.

DISCUSIÓN SALA

Esta iniciativa es muy importante. Y yo diría -siempre lo he pensado- que pocas ocupaciones demandan tanto sacrificio y al mismo tiempo exponen tanto a los seres humanos a condiciones de maltrato y abuso. Hay situaciones de maltrato y abuso bastante masificadas, lamentablemente, y muchas veces invisibles: no se ven, no se denuncian.

En particular, en Arica y en Tarapacá me toca ver el caso de las trabajadoras migrantes, quienes son sometidas a condiciones prácticamente de esclavitud -y no estoy exagerando- en pleno siglo XXI.

Empero, hoy quiero quedarme con lo positivo, que es justamente avanzar en lo que Chile ha planteado en instancias internacionales.

El Convenio N° 189 de la OIT, sobre trabajo doméstico -nuestro país lo suscribió en junio de 2011-, establece claramente la obligación de los estados de adoptar medidas para asegurar a las personas que se desempeñan en el sector del trabajo doméstico el respeto a los derechos humanos y a los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre los que se consideran el derecho de libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de discriminación en el empleo.

Ese Convenio, que fue firmado por Chile, nos obliga, entre otras cosas, a definir con claridad el tipo de trabajo a realizar y la dirección del lugar o lugares de trabajo habituales.

En materia de horas de trabajo, nos exige adoptar medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre las y los trabajadores domésticos y las y los trabajadores en general. Como vamos a ver, el proyecto en debate aborda esa materia, que -yo diría- es uno de sus aspectos más relevantes.

En lo concerniente a remuneraciones, el Convenio 189 de la OIT -reitero que Chile lo suscribió- fija una limitación al pago en especies: se dispone claramente que el hospedaje y la alimentación no pueden imputarse a la remuneración, ni menos descontarse de las cotizaciones, que son un elemento fundamental en el ámbito de la seguridad social. Ese es un punto que quizás queda pendiente entre comillas. Porque, lamentablemente, hay mucha informalidad; por tanto, deberemos trabajar para generar una cultura de la formalidad. Muchas trabajadoras pueden sentir que pierden beneficios cuando tienen un contrato de trabajo. Y ese es un punto que tendremos que abordar. La informalidad, al final del día, daña severamente las posibilidades de una buena seguridad social.

Esta iniciativa asume varios de los aspectos mencionados, que se contienen en el Convenio 189 de la OIT, instrumento (insisto) suscrito por Chile.

Por ejemplo, se hace cargo de lo que señalaba yo con respecto a la limitación del pago en especies: el concepto de "pago de remuneraciones en dinero a los trabajadores de casa particular" no se va a extender a los alimentos y la habitación, que siempre -esto es muy relevante- serán de cargo del empleador.

DISCUSIÓN SALA

Otro aspecto muy significativo, especialmente para el propósito de fiscalizar y evitar abusos, se relaciona con la obligación de especificar en el contrato las labores y el domicilio donde ellas se realizan. Al respecto, se dispone que el empleador deberá registrar dicho instrumento en la Inspección del Trabajo. Ello, porque el hecho de que aquello no se defina con claridad envuelve muchas veces gran inseguridad para los trabajadores.

Resulta fundamental, igualmente, la equiparación de la jornada de quienes no vivan en la casa de su empleador en 45 horas semanales, que es lo que ocurre normalmente con el resto de los trabajadores.

No se entiende cómo una labor altamente demandante, sobremanera exigente, no tiene ese tipo de resguardos.

Lamentablemente, dicha protección no existe para las trabajadoras domésticas que viven dentro del hogar donde laboran. Y eso constituye un gran problema, porque en tales condiciones es muy difícil fiscalizar o impedir los abusos, ya que se suele pensar que porque la persona vive en el hogar donde trabaja está siempre disponible para lo que se le demande.

Por eso es tan importante lo que decía el Senador Harboe en cuanto a la necesidad de generar una cultura de respeto y dignificación en torno al trabajo doméstico, de manera que para impedir los abusos tengamos como herramienta no solo la ley, sino además una conciencia generalizada en el sentido expuesto.

Hay otro aspecto muy significativo en el caso de los trabajadores que viven en la casa del empleador, caso en el cual, como decía recién, no resulta fácil garantizar que no existan abusos: se establece que, aparte el domingo, van a tener para su descanso el día sábado. Y eso empezará a regir bastante pronto: a partir de noviembre de 2015.

En cierto momento había disposiciones que empezaban a tener vigencia a contar del tercer año de publicada la ley en proyecto. Me alegra mucho que se haya adelantado el inicio de su entrada en vigor.

Ahora, hay una cuestión que hace un par de años fue bastante controvertida: el uso de uniformes en espacios, lugares o establecimientos públicos.

Yo, a decir verdad, valoro la medida que se adoptó al respecto. Pero ella tiene que ver con muchas otras cosas. Por ejemplo, con los estigmas generados en nuestra sociedad, que no son fáciles de erradicar.

Por lo demás, pienso que no debiese ser obligatorio usar uniforme para realizar labores domésticas en una casa. Cuando uno hace trabajos de esa índole no se pone uniforme; a lo más, si le gusta cocinar, se pondrá un delantal, para no ensuciar su ropa.

Esas son cosas de la vida cotidiana, pero van en la línea de ir generando una cultura de respeto a los demás seres humanos.

Finalizo mi intervención, señor Presidente, señalando que hay algunos "pendientes".

DISCUSIÓN SALA

Efectivamente, la ley en proyecto envuelve un avance importante, pues va a establecer un marco regulatorio que mejorará las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

Sin embargo, no puedo dejar de expresar que algunos aspectos del Convenio N° 189 -Chile lo firmó en la reunión 100ª de la OIT- se relacionan con los trabajadores y trabajadoras migrantes (conversando con la gente del Ministerio del Trabajo, me dijeron que probablemente aquello se aborde en la Ley de Extranjería) en cuanto a la necesidad de contar, antes de salir de su país, con un contrato escrito o con una oferta de trabajo escrita en la nación de destino.

Aquello es sobremanera relevante, en especial para regiones extremas, fronterizas, como la que represento, a las cuales llegan muchas trabajadoras que sufren abusos indecibles, inimaginables, porque no tienen adónde ir, adónde recurrir.

Ese aspecto me parece tremendamente importante, pues se trata de proteger a las mujeres migrantes, quienes también tienen derechos humanos, a pesar de que algunos no lo estimen así. Y, lamentablemente, he conocido experiencias de esa índole en mi Región.

Asimismo, dicho Convenio obliga a los estados a dotarse de un reglamento sobre la operación de las agencias de empleo privadas, situación que también, en mi concepto, deberemos abordar.

Señor Presidente, valoro este proyecto, que constituye un avance significativo para el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras que ejercen una de las ocupaciones que demandan mayor sacrificio, quienes, por desgracia, en muchas ocasiones se exponen a abusos que esperamos que con este proyecto disminuyan.

He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Senador señor De Urresti, uno de los autores de este proyecto.

El señor **DE URRESTI**.- Señor Presidente, Honorable Sala, doy gracias por el reconocimiento hecho a la iniciativa que presentamos en su oportunidad varios Diputados.

No obstante, creo que en primer lugar debemos expresar nuestra gratitud a las organizaciones de trabajadoras de hogar, quienes han luchado a lo largo de todo Chile.

Están presentes en las tribunas, y considero necesario hacerles un reconocimiento por su capacidad organizativa.

En el caso de mi Región, cito a Eliana Moreno, del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de la provincia de Ranco. Y asimismo, a numerosas representantes de las organizaciones existentes a lo largo de nuestro país.

Felicitaciones a ustedes, como dirigentas, porque han podido visibilizar un trabajo que es casi invisible; un trabajo que tiene un espacio de acción muy acotado: dentro de un hogar, en la intimidad de él, lo que muchas veces dificulta la coordinación.

DISCUSIÓN SALA

También felicito y agradezco al Ministerio del Trabajo, con su Ministra a la cabeza, por la labor que ha llevado adelante. Es importante entender que este Gobierno tiene una deuda pendiente en materia laboral. Y ojalá que este mejoramiento de la situación de las trabajadoras de casa particular sea un preludio de las reformas laborales que nuestro país necesita en materia de negociación colectiva, titularidad sindical y muchos otros derechos fundamentales, que es el mismo consenso que expresamos a los efectos de lograr que las mejores condiciones laborales establecidas para más de 320 mil trabajadoras, principalmente, también se proyecten a otros servicios.

No nos hagamos los lesos. Aquí hay un asunto pendiente. Durante mucho tiempo, no ha sido abordado en forma íntegra y se han cometido abusos.

En el mismo sentido, deseo reconocer -además de anunciar, obviamente, mi voto a favor- el hecho de que el proyecto permita mantener en la Inspección del Trabajo el registro de los contratos. Ello es fundamental para poder llevar a cabo la fiscalización. No se cuenta con funcionarios suficientes para constituirse en cada uno de los más de 300 mil hogares donde se prestan estos servicios, pero, a través del sistema mencionado, se pueden identificar aquellos donde no medie esa constancia y en los que sea posible verificar inspecciones aleatorias, las cuales provocan mucho mayor impacto.

Estimo relevante empezar a nivelar y a eliminar las jornadas laborales prolongadas. Por el espacio disponible en algunos lugares, es claro que las setenta y dos horas semanales -a veces se exceden y son ochenta o más- pueden llevar a que resulte absolutamente indigno e insufrible para una trabajadora el encontrarse de modo permanente al servicio del empleador.

La regulación de las doce horas de descanso -nueve continuas y tres fraccionadas- se traducirán en un desempeño como corresponde, sin hallarse constantemente la persona en situación de ser requerida, lo que no ocurre en otro tipo de legislación.

Sería conveniente que el Ministerio del Trabajo pudiera informar qué procedimientos se aplicarán para fiscalizar este aspecto.

Porque seamos claros: el domingo generalmente se descansa y constituye una práctica más o menos regular que las actividades disminuyan y la gente salga; pero la trabajadora no siempre tiene la capacidad de negociar con su empleador el fraccionamiento del sábado.

Considero necesario, entonces, aumentar el cumplimiento en este ámbito por la vía de la fiscalización y del registro de los contratos, pero asimismo con una importante política de educación en los derechos sindicales. Por eso, valoro nuevamente la agrupación de las trabajadoras, ya que, muchas veces, la capacidad de negociación depende del empleador que toque, y la realidad es muy diversa. A diferencia de organizaciones laborales con afiliados pertenecientes a una empresa, que disponen de una sede, se juntan todos en la hora de colación e intercambian experiencias y establecen una estrategia, la asesora de hogar con frecuencia trabaja en un espacio limitado, sola, bajo el permanente control del empleador.

DISCUSIÓN SALA

Es importante, en consecuencia, el papel de la Secretaría de Estado, para que se dé pleno cumplimiento a la ley en proyecto, se instruya a las inspecciones del Trabajo y se capacite en campañas de difusión a fin de que las mujeres puedan saber cuáles son sus derechos y denunciar abusos.

Por último, aparte valorar el enorme avance que se está efectuando, quisiera dejar sentado un punto para la reflexión y respecto del cual me gustaría escuchar una más completa opinión de la Cartera. Hago referencia a los migrantes y especialmente a la gran cantidad de trabajadoras de casa particular extranjeras. Ahí la desigualdad entre el empleador y la empleada es enorme, porque se hallan de por medio la permanencia en el país, la visa de trabajo y otras condiciones que hacen absolutamente asimétrica la relación en favor del primero y se abre, por lo tanto, la posibilidad de excesos.

Se trata de saber de qué manera el Ministerio del Trabajo puede aplicar una política especial, de fortalecimiento y protección, respecto de esas mujeres, que son miles y miles, y no pueden hallarse en una condición distinta de las chilenas. Son seres humanos, y si han sido acogidas en el país, tienen el mismo derecho a que se respeten sus condiciones laborales y su dignidad.

Felicito el que la iniciativa en debate vaya a convertirse en ley. Pero creo que queda una enorme tarea de fiscalización, de educación, de formación de conciencia en el sentido de que las trabajadoras de casa particular son un aporte fundamental en la economía, en la educación, en la formación, en la gestión de nuestra sociedad, y de que merecen pleno respeto.

Envío un saludo a aquellas que se encuentran presentes y también, por su intermedio, a todas las mujeres que a lo largo de Chile hacen un trabajo enorme.

¡Que se respeten sus derechos y que puedan organizarse!
He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Guillier.

El señor **GUILLIER**.- Señor Presidente, el proyecto, que modifica la jornada, el descanso y la composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular y establece ciertas normas que mejoran la dignidad de su labor, se enmarca en el contexto de la adecuación de nuestra legislación al convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajo doméstico, entidad que pretende un trato más favorable para el sector. Se trata, por consiguiente, de un reconocimiento de derechos.

El solo hecho de que la sociedad le asigne a una labor la debida apreciación mejora la dignidad que la acompaña. Nadie puede negar que el trabajo doméstico, en general, se halla subvalorado, en particular ante la importancia que adquiere en un momento en que la familia chilena sufre serios problemas y crisis en numerosos ámbitos y en que la mujer que lo realiza asume roles que ni siquiera están establecidos en las normas laborales o en los tratos, al cuidar frecuentemente a menores de edad, a adultos e incluso a

DISCUSIÓN SALA

discapacitados con un amor que muchas veces compensa la falta de afecto materno o paterno.

Estimo, entonces, que esta es una iniciativa que cumple no solo con la formalidad de un reconocimiento de derechos, sino también con la dignificación y el enorme reconocimiento que merece el hecho de encargarse de un hogar en ausencia de los padres.

Igualmente quisiera consignar, como un mérito, que el proyecto es fruto de la lucha social de las trabajadoras del sector, pero también del compromiso de un grupo de parlamentarios, de distintas bancadas -algunos de ellos se encuentran en el Hemiciclo-, que presentaron sucesivas mociones, las cuales finalmente fueron recogidas por el anterior Presidente de la República, quien dio curso al texto en votación.

Deseo simplemente destacar -a mi juicio, ya se registra bastante consenso y probablemente la aprobación será unánime- que se contempla una relación de trabajo con una mayor especificación del contrato y de sus condiciones: cuáles son las labores, el domicilio donde se realizarán y la duración de la jornada, que en muchos casos supera hoy las setenta horas y se reduce a unas razonables cuarenta y cinco semanales. También se incluye el derecho a un descanso mínimo semanal el día domingo, más el correspondiente al sábado, que podrá acumularse o intercambiarse. Ello regirá en plenitud a partir de noviembre de 2015.

Asimismo, se accede a una demanda largamente sentida de las trabajadoras de casa particular en el sentido de prohibirse el condicionamiento del contrato al uso de uniformes o delantales en espacios, lugares o establecimientos públicos, puesto que la vestimenta consigna, de alguna forma, la pertenencia a un sector en la jerarquía de nuestra sociedad.

La iniciativa, en consecuencia, atiende a peticiones de antigua data del gremio, por lo que no puedo sino aprobarla.

Quiero subrayar que quedan pendientes muchos otros casos de trabajadores aún no formalizados en su relación laboral. Aprovecho la presencia de la señora Ministra del Trabajo para solicitar que se sigan buscando mecanismos de incentivo a la contratación y la regularización de dicho vínculo, y, al mismo tiempo, que se realice una campaña comunicacional y de fiscalización, de advertencia, para promover y difundir la ley en proyecto.

Voto que sí.

Muchas gracias.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Puede intervenir el Senador señor Patricio Walker.

El señor **WALKER** (don Patricio).- Señor Presidente, decía alguien por ahí que la caridad termina donde empieza la justicia. En ese sentido, acá no estamos haciendo algo con miras a dispensar una gracia por ser muy dura la situación en el ámbito del trabajo y porque, en consecuencia, tenemos que ser humanitarios, sino que la cuestión va mucho más allá y es mucho más de

DISCUSIÓN SALA

fondo: estamos haciendo justicia, pues se trata de personas, de trabajadoras, y eso merece hoy día un reconocimiento.

La Constitución asegura la igualdad ante la ley y establece que no puede haber discriminaciones arbitrarias; pero, por muchos años, por décadas, por siglos, desgraciadamente se ha registrado una situación de desigualdad, de discriminación arbitraria de las mujeres que se desempeñan en una casa particular.

La verdad es que hemos progresado muy lentamente desde una total desprotección a una mayor protección o una menor desprotección.

Valoro que a lo largo de los últimos años hayamos avanzado en el establecimiento del fuero maternal en el sector y en que la remuneración mínima en este sea igual a la de todos los trabajadores.

En cuanto al descanso en los días festivos, ¡por Dios que es importante disponer de uno de ellos para estar con la familia, con los seres queridos! ¡Qué increíble que ello no se respetara hace algunos años!

Algunos afirman: "Esto puede regularlo el mercado"; "Cuesta tanto hoy día encontrar una persona disponible para ocuparse en las labores de casa particular". Esto no lo regula el mercado. El derecho laboral es tutelar, porque una de las partes es más débil, y, en consecuencia, tienen que contemplarse derechos irrenunciables y una protección especial para los trabajadores, en general.

Por eso, deseo destacar la importancia de que los contratos deban indicar específicamente el tipo de actividad que se va a realizar. Hoy día no es lo mismo desempeñarse en labores de aseo o de cocina, muchas veces connaturales al rol de una trabajadora de casa particular, que en el cuidado de un adulto mayor, por ejemplo, en forma adicional. Esta última función tendrá que precisarse en el contrato, y, naturalmente, se requerirá la aceptación de la interesada para que desarrolle algunas labores específicas.

El cambio de domicilio, obviamente, no da lo mismo, en relación con la residencia permanente o el lugar donde viven los hijos de la trabajadora de casa particular, y, por lo tanto, es importante que se requiera el acuerdo de la mujer y que ello sea registrado por la Inspección.

Históricamente, algunos empleadores han abusado mucho - encuentro que es una vergüenza, pero así ha sido- imputando la alimentación y el alojamiento a la remuneración. Ello nunca más ocurrirá, ya que se establece una prohibición absoluta en tal sentido.

Es muy relevante que se impida rebajar las remuneraciones como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. Porque la estamos disminuyendo de setenta y dos horas efectivas a cuarenta y cinco, igual a la de cualquier trabajador. Constituye una aplicación de la igualdad ante la ley.

Ahora, si se han cumplido horas extraordinarias -se establece un máximo de quince semanales-, deberán pagarse con un recargo de un 50 por ciento. Es decir, se respeta la dignidad de la trabajadora de casa particular.

La jornada laboral tendrá un límite, naturalmente, de doce horas diarias, y, por supuesto, el descanso no solo será el domingo y los festivos, sino también el sábado, salvo que medie el acuerdo de la trabajadora para

DISCUSIÓN SALA

cambiarlo por otro día de la semana. De esa forma, podrá estar con su familia, con sus hijos, con sus seres queridos, y recrearse como cualquier otra persona. Eso es dignidad. Eso es justicia.

Desde el punto de vista de la dignidad, también, el hecho de que no se pueda condicionar la contratación para desarrollar estas labores al uso de un delantal o uniforme tiene un efecto tal vez simbólico, pero muy de fondo y emblemático. Es algo que me parece muy importante. Para mucha gente es muy significativo ir a una plaza, a un lugar público, y compartir con otros, y si alguien se siente incómodo con la exigencia, ¿por qué imponerla?

Encuentro que ello es francamente denigrante. Al Senador que habla, por lo menos, le choca mucho y estima necesario progresar en superarlo.

¡Derechos irrenunciables!

¡Carácter tutelar del derecho laboral!

Cabe un reconocimiento a los sindicatos, que han ejercido una labor muy significativa. Sin la actividad de sus dirigentes, probablemente no avanzaríamos como lo estamos haciendo. Por esa razón, quiero brindarles un reconocimiento muy sentido a las que nos acompañan hoy día en las tribunas.

He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Lagos.

El señor **LAGOS**.- Señor Presidente, quisiera anunciar que votaré con entusiasmo, con ganas y contento de acoger el proyecto de ley, que se suma a muchos aprobados en el pasado con relación a las trabajadoras de casa particular, pero constituye, sin duda, un salto bastante cualitativo hacia adelante. Es algo que la señora Ministra del Trabajo y otros colegas que me antecedieron en el uso de la palabra han explicado muy bien.

Solo enumeraré algunos de sus contenidos.

Las normas generales aplicables al sector incluyen lo relativo al contrato de trabajo, que debe especificar el domicilio donde se van a prestar los servicios; el registro de los contratos y la fiscalización, y la prohibición de imputar el alojamiento y la habitación a la remuneración, la del uso obligatorio de uniformes en espacios o lugares públicos y la de rebajar la remuneración ante la reducción de la jornada y descontar las horas adicionales.

Para las trabajadoras de casa particular que no viven en el domicilio del empleador, se establecen una disminución significativa de la jornada, de setenta y dos horas semanales a cuarenta y cinco, y una bolsa de horas semanales que se pagarán como extraordinarias, con un recargo.

Para las trabajadoras de casa particular que viven en el domicilio del empleador, se amplía el descanso semanal, como se ha señalado, en forma importante. El domingo no se halla considerado en este momento necesariamente para tal efecto. Fue conseguido a lo largo de numerosas luchas, pero no figura en la ley. En adelante, el Código del Trabajo lo contemplará con ese carácter, junto a un día adicional en la semana que, si no hay acuerdo entre las partes, será el sábado.

DISCUSIÓN SALA

Estas últimas trabajadoras contarán, asimismo, con un nuevo régimen de descanso diario.

Además, se especifican la vigencia e implementación del cuerpo legal en proyecto.

Todo eso se ha mencionado aquí en detalle. Las dirigentes que nos acompañan en las tribunas lo conocen a la perfección.

Mi único comentario -no me tomará ni siquiera cinco minutos de los diez que me quedan- apunta a subrayar que esta es una de esas luchas grandes, largas, que reflejan nuestra historia y desarrollo.

Los trabajadores de casa particular -por lo menos, en la forma en que he observado la situación- casi son resabios del poscolonialismo. En un Chile paupérrimo, se tenía a cargo mucho personal. A medida que el país fue progresando, la mano de obra se hizo necesaria y nacieron, en consecuencia, las empleadas puertas adentro, registrándose una profunda emigración.

Ya lo dijo la OIT en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que dio lugar al Convenio N° 189: parte importante de las trabajadoras de casa particular son inmigrantes. Y ese sigue siendo el caso de Chile, al que llegan extranjeros. Pero antes se trataba de personas que venían desde el campo a la ciudad. Esa era la realidad.

Ello tenía que ver con un nivel de desarrollo bajo, con remuneraciones malas, con pocos derechos. ¿Y qué ocurrió? Que fuimos legislando en materia laboral respecto de muchas áreas y el asunto quedó enquistado, sin abordarse. Y no se abordó, entre otras cosas, porque resultaba cómodo no hacerlo, a mi juicio.

Daban la lucha los dirigentes del cobre. La daban otros para conseguir la Ley de la Silla. ¡Se daban tantas luchas sindicales y laborales! Y la cuestión de los trabajadores de casa particular -han sido mujeres, especialmente- fue quedando escondida, no resuelta, sin urgencia. Era como natural que hubiera personas que se hiciesen cargo de buena parte de la conducción de un hogar, complementando el rol de los padres -a veces los sustituían, incluso-, y, con frecuencia, a costa de las familias propias.

A medida que Chile progresaba, la situación fue cambiando.

Conforme a las cifras proporcionadas por las dirigentes en la Comisión y la Ministra del ramo, de los 370 mil y tantos trabajadores de casa particular, 350 mil son mujeres. De ellas, la gran mayoría presta servicios puertas afuera, no puertas adentro.

¿Cómo era eso hace treinta años? Era al revés. ¿Y por qué ha cambiado? Porque se ha contado con más recursos, porque las dirigentes son más organizadas, porque el país da más oportunidades y, en consecuencia, hay menos chilenos y chilenas dispuestos a servir al interior de un hogar.

Así y todo, hoy existen más de 25 mil personas que trabajan "puertas adentro". ¿Y con qué derechos? Lo digo con todo cariño: algunas de ellas, con muy pocos. ¡Y casi feudales! ¡Cómo vamos a regular recién ahora, en pleno siglo XXI, que alguien pueda descansar un domingo, o que tenga un segundo día libre a la semana!

DISCUSIÓN SALA

Y este es un problema que nos compete a todos. No es culpa de un gobierno ni de un parlamentario; es de todos nosotros, como sociedad.

Finalmente, se ha llegado a legislar sobre esta materia.

Los que hemos tenido la oportunidad de vivir en el extranjero, por diversas consideraciones, ¿qué hemos visto en los países desarrollados? Allí no existen los trabajadores "puertas adentro". No hay. No es que no estén regulados o estén prohibidos: no hay, porque los recursos económicos no dan para eso, porque la gente tiene la posibilidad de elegir una alternativa distinta y prestar un servicio con dignidad.

Por eso es tan importante lo que se hace acá con respecto a los trabajadores que prestan servicios "puertas afuera". Se les reduce la jornada laboral sustantivamente, de 72 a 45 horas. En el fondo, lo que se está haciendo es reconocer la prestación de un servicio, pero no la prestación de un servicio a toda costa o a todo evento, que cercene las posibilidades de desarrollarse. Muchas personas resignan a sus hijos para ejercer esta labor y obtener recursos para poder educarlos. Conozco de cerca numerosos casos. Y lo mínimo que pueden tener es un descanso razonable, irrenunciable. No existía, y eso es responsabilidad de todos nosotros.

Quiero hacer presente, además, que aquí hay un tema de discriminación profunda.

Hace poco -y lo digo con mucho respeto a las dirigentas que nos acompañan hoy día-, una reconocida cantante nacional fue increpada en un recital diciéndole que tenía cara de nana. ¿Qué se estaba expresando? Una profunda discriminación. Y eso lo dijo un chileno; no fue un extranjero; refleja lo que ocurre en nuestro país.

Y eso, cuando veo este proyecto de ley -que va a pasar "colado"- no debe ser así, señora Ministra. Yo no sé lo que va a hacer usted o el Gobierno -por su intermedio, señor Presidente-. Esto, una vez que esté aprobado, tendrá que estar en los matinales, tendrá que estar en las radios.

A veces se dice que hay que gastar recursos en publicidad. ¡Muy bien! Háganlo ahora para socializar esta ley, porque, como lo señalaba el Senador Harboe y creo que no solo él, todavía hay muchos que miran para el techo y se hacen los lesos.

Y termino con un tema que, como indicó el Senador De Urresti, está pendiente y es tremendamente importante: el de las trabajadoras migrantes extranjeras. Porque se establece un mercado dual, segmentado: el de aquellas "bien capacitadas" -entre comillas-, que van a costar bastante más caro (el de las chilenas, porque básicamente son mujeres), y el de las extranjeras, que a veces se encuentran en situación legal irregular y, en consecuencia, deben prestar sus servicios por rentas menores.

Creo que es un aspecto que debemos abordar con firmeza, junto con una política general de inmigración en Chile, para ir terminando con odiosidades y discriminaciones que hemos conocido de cerca a lo largo de estos años.

Así que voto contento a favor del proyecto.

DISCUSIÓN SALA

Felicito al Gobierno de la Presidenta Bachelet, al Gobierno del Presidente Piñera y a todos los Diputados y Senadores que presentaron mociones sobre la materia, las que dieron lugar a un proyecto de ley que recogió todas esas preocupaciones.

Muchas gracias.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra la Honorable señora Lily Pérez.

La señora **PÉREZ** (doña Lily).- Señor Presidente, he quedado muy motivada con las palabras del Senador Lagos, que comparto.

Pienso que el proyecto de ley que hoy estamos votando acá es mucho más que aquellas iniciativas que normalmente votamos en la Sala los días martes y miércoles: es un proyecto que se sitúa en el contexto del combate a la discriminación.

Y es un proyecto que arrastra muchos años de lucha de los sindicatos, de las mujeres, pero además muchas rabias, muchas penas, muchas injusticias.

¡Es insólito! A algunos les llama la atención que una de las cosas que se prohíban dentro de la normativa sea la inclusión, en el contrato, del descuento por habitación o alimentación.

Llama la atención. Pero no solamente es así. En muchas casas no se les permite a los trabajadores comer lo mismo que comen los dueños de casa o compartir las cosas especiales que se compran.

Conocemos numerosos casos donde a las trabajadoras no se les ha hecho contrato de trabajo, o se les ha impuesto por menos o por el mínimo, lo que finalmente se traduce en pensiones miserables o en acceso a bonos muy inferiores en las prestaciones de salud.

Y recordemos la situación que se dio el año 2011, en plena discusión de la Ley Antidiscriminación, en Las Brisas de Chicureo, donde me tocó intervenir. Las mujeres de SINTRACAP mostraron su valentía cuando ahí salió un instructivo que ordenaba a las empleadas de casa particular andar identificadas como tales y les prohibía transitar sin uniforme al interior del condominio. ¡Para qué decir usar algunas de las instalaciones!

¡De eso estamos hablando!

Estamos hablando de un oficio, que cada vez se ha ido convirtiendo más en una profesión, y que hoy, correctamente, está siendo más visto como lo que debe ser: la prestación de servicio, con reglas del juego muy claras y con un contrato sujeto a regulaciones. Porque un Estado libre en materia económica regula estas cosas.

Por eso es tan importante el proyecto que hoy estamos votando. Sin lugar a duda, marcará un antes y un después en la profesionalización de este oficio. Efectivamente, son más de 300 mil personas -principalmente mujeres- las que trabajan en casas particulares.

Uno escucha a mucha gente hablar con gran cariño y afecto. Pero la verdad es que aquí se requiere más que eso: se requiere reconocer una

DISCUSIÓN SALA

labor que debe ser vista como una profesión y un servicio que nos permite a nosotros hacer muchas más cosas, también de carácter profesional.

Hace varios años en una entrevista me preguntaron cuál era la razón de mi gran éxito en asuntos políticos. Y yo, honestamente, dije que era gracias a otras mujeres, entre ellas mi madre, y también la María Teresa, que trabaja conmigo desde hace muchos años. Sin lugar a duda, si ella no me hubiera ayudado a suplir todas aquellas cosas que yo, como mujer, igual trato de hacer lo mejor posible, aunque no con el éxito de una dueña de casa, no podría haberlo logrado.

Así que a todas las mujeres que trabajan en los hogares, que tanto nos han dado y tanto han apoyado a otras mujeres para desarrollarnos en nuestra vida, que han ayudado a muchas familias a salir adelante; a mujeres que han criado a sus hijos con esfuerzo, a hijos que hoy son profesionales, que se sacaron la mugre para ello, un rotundo "sí" para la aprobación de este proyecto de ley. Y estoy de acuerdo en que Chile sepa y se eduque con respecto a lo que significa el trabajo en una casa particular.

He dicho.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor **NAVARRO**.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero saludar a las dirigentas que nos acompañan en las tribunas, todas luchadoras, desde hace mucho tiempo, por los derechos de las trabajadoras domésticas, particularmente a Ruth Olate, de SINTRACAP; a Bernardina Muñoz, de ANECAP, y Emilia Solís, de SINDUTCAP.

También, por cierto, a Inilsa Contreras, una vieja luchadora por los derechos de las trabajadoras de casa particular en la Región del Biobío.

El señor **LAGOS**.- ¡Dígale "luchadora", pero no "vieja"...!

El señor **NAVARRO**.- Es que ella es luchadora y sabe por qué se lo digo. Juntos luchamos por restaurar la democracia cuando aquello era muy difícil.

Asimismo, se hallan en las tribunas representantes de otros países de América Latina, que han coincidido en un taller internacional de trabajadoras domésticas organizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA), en conjunto con la OIT.

Lo anterior muestra la importancia que tiene el sector para el sindicalismo mundial y para las Naciones Unidas, a través de la OIT.

Para nosotros es un honor recibir a trabajadoras internacionales. Y, por cierto, vaya nuestra felicitación por la garra de visitar nuestro país luchando por los derechos de las trabajadoras de América Latina.

El proyecto viene a hacer justicia en algo que debiera ser siempre justo. Instaure un conjunto de hechos que, como se ha señalado, siempre tendrían que ser parte de nuestra tarea diaria:

DISCUSIÓN SALA

-Extiende el concepto del pago de remuneraciones en dinero, dejando de lado los alimentos u otros.

-Establece que en los contratos de trabajo se deben especificar las labores y particularmente dónde se realizarán.

-Reduce, a partir de noviembre de 2015, la jornada de las trabajadoras que no vivan en la casa de su empleador a 45 horas semanales. Esto es de toda justicia. Hace ya rato que la jornada ordinaria se redujo a 45 horas semanales.

-Establece, para los trabajadores que viven en la casa del empleador, el derecho a descanso mínimo semanal en día domingo, más dos días sábados, pudiendo estos últimos acumularse o intercambiarse.

-Prohíbe el condicionamiento del contrato al uso de uniformes o delantales, para, en definitiva, darle más dignidad a esta enorme tarea.

Además, la señora Ministra me ha informado que el Convenio 189 de la OIT ya fue aprobado en la Cámara de Diputados, por lo que Chile va a ser parte de dicho instrumento, que establece el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Es una gran noticia.

Asimismo, quiero enfatizar dos cosas.

Para que la ley en proyecto se cumpla tiene que haber fiscalización y una Dirección del Trabajo acorde.

Cuando creamos el SERNAM, cuando establecimos los derechos de la mujer, se capacitó a Carabineros. Fue un proceso lento y a veces dificultoso. Antes, cuando las mujeres eran agredidas, la actitud de los policías uniformados era decirles: "Vayan a arreglárselas a sus casas". Y hubo que capacitar a Carabineros y a todos los funcionarios públicos.

La futura ley requerirá un fortalecimiento de la fiscalización, de las facultades de la Dirección del Trabajo, de que haya inspectores que ayuden. Porque esta fiscalización debe ser colaborativa. Hay que indicarle al empleador, que también es un trabajador, qué debe hacer, cómo tiene que contratar, qué derechos debe respetar.

Al respecto, le manifesté a la señora Ministra que la capacitación ha de ser parte de los derechos de las trabajadoras.

En ese sentido, el bono al trabajo de la mujer -programa que incentiva a contratar a más mujeres- debiera extenderse igualmente a estas trabajadoras. Esto, en los hechos, significa un sueldo número trece, un ingreso adicional para la trabajadora y también para el empleador, de modo que se motive la contratación.

Le planteo a la Ministra perfeccionar el mecanismo, para dar cabida a más mujeres, estableciendo condiciones que lo posibiliten, porque 9 mil puntos o un perfil demasiado bajo en el puntaje hace que muchas trabajadoras no puedan acceder a él.

Elementos como la indicación del domicilio o la residencia son temas concretos. Y creo que es bueno tener las reglas del juego muy claras.

En tal sentido, el texto en debate viene a perfeccionar una legislación que debe ser fiscalizada con mucha educación. Ya lo dijo el Senador

DISCUSIÓN SALA

Lagos: claramente, lo que necesitamos es una tarea de aprendizaje cultural y de información, para que la futura ley efectivamente se respete.

Dicho eso, señor Presidente, quiero hacer mención, en los minutos que me quedan, de un hecho que revela, en el fondo, lo que aquí se ha planteado. Me refiero a la carta abierta del hijo de una nana a quienes "insultaron" a Anita Tijoux.

Dice:

"Esa cara de nana, esa cara que te prepara el desayuno y plancha tu ropa, es la cara más hermosa que tiene este país. Yo doy gracias a la vida por ver esa carita en mi madre que con mucho esfuerzo y trabajando de nana ha sacado a sus hijos adelante".

Es lo que escribió Emmanuel Ortega Villagrán, en una misiva titulada "Carta abierta al hijo del jefe", que ha circulado por la red.

Y continúa:

"Seguramente no tienes idea quién soy y quizás poco te importe. Te contaré que no soy socialista, tampoco simpatizo con la derecha, mucho menos soy fan de Anita Tijoux, mas tengo algo contra ti que no me deja tranquilo.

"¿Así que la señorita Tijoux tiene cara de nana? Qué insulto más descalificativo que se te ocurrió. Quizás tu mente bajo ese cabello rubiecito encontró que era un insulto 'filete' para la ocasión y mientras mojabas tus labios para gritar a todo pulmón ese descalificativo, tus amigos, también rubios lo encontraron chistoso y hasta te apoyaron gritándole a la 'morenita' que estaba en el escenario.

"Todos los medios lo encontraron terrible, inaceptable que Anita Tijoux fuese descalificada de esa manera. Pero quiero ir mucho más allá. ¿Desde cuándo ser nana es un insulto? Me lo pregunto porque veo esa cara de nana todos los días en mi madre cuando llega de su trabajo. Esa misma cara que viste tantas veces y que estuvo contigo mientras tus padres trabajaban para poder costearte los viajes a Brasil, las salidas a la nieve" y tus diversiones.

"Esa cara de nana te conoce en algunos casos mejor que tus mismos padres, esa cara de nana conoce tus gustos, tus frustraciones y hasta sabe qué color te gusta, qué comida te encanta y aunque no te has dado cuenta siempre ha estado ahí. Porque el vínculo que genera una nana con los niños que cuida es casi tan fuerte como cualquier otro amor. ¿Cuántas veces esa nana estuvo contigo mientras dejaba a sus hijos, no porque quisiera, sino porque era su responsabilidad?

"Esa cara de nana está en muchos hogares del barrio alto. Es la que duerme en la pieza chica, la que come en la cocina y la que debe usar ese uniforme para que todos quienes entren a la casa sepan cuál es su rol. Pero también esa cara de nana fue la que viste cuando acariciaba tus heridas de niño, esa misma cara fue la que te cuidó cuando estabas enfermo, que te conoce incluso mejor que nadie y hasta atendió a la polola nueva que trajiste a la casa.

DISCUSIÓN SALA

"Ese rol que corresponde a los padres, una cara de nana lo representa muy bien y con orgullo. ¿Sabías que esa mujer llega a su casa contando tus logros y lo orgullosa que está de ti? Es más, es ella la que siempre te desea lo mejor en todo, pese a todas las cagadas de hijito de papá que te has pegado.

"Por eso pido que recapacites, no soy nadie para juzgarte, pero considero que Anita Tijoux debería sentirse halagada, y los medios deberían mostrar ese enfoque, ya que esa cara de nana, esa cara que te prepara el desayuno y plancha tu ropa, es la cara más hermosa que tiene este país. Yo doy gracias a la vida por ver esa carita en mi madre que con mucho esfuerzo y trabajando de nana ha sacado a sus hijos adelante. Si esta carta te ofende, te pido disculpas pero supongo alguien tenía que decírtelo.

"Se despide atentamente, un hijo de nana de este país.

"Emmanuel Ortega Villagrán".

--(Aplausos en tribunas).

Señor Presidente, debiéramos compartir el orgullo de este hijo. Y creo que parte fundamental de la ley en proyecto también tendría que llenarnos de orgullo.

Por lo tanto, voy a votar a favor de la iniciativa. Ya podremos seguir mejorando su texto, ya podremos seguir trabajando más duro para obtener mayor igualdad, ya podremos seguir dignificando la vida y la labor de hombres y mujeres, y en especial de las trabajadoras domésticas particulares de Chile.

Voto que sí.

¡Patagonia sin represas!

¡Nueva Constitución, ahora!

¡No más AFP!

--(Aplausos en tribunas).

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Por supuesto, nos adherimos a la carta que ha leído el Senador Navarro.

Tiene la palabra la Honorable señora Von Baer.

La señora **VON BAER**.- Señor Presidente, quiero comenzar mis palabras felicitando a todas las mujeres que nos acompañan esta tarde -aunque también veo a algunos varones-, porque creo que la labor que han realizado, organizándose y trabajando transversalmente con los distintos sectores políticos, es lo que ha llevado a que casi todos los Senadores deseen intervenir hoy para manifestar su acuerdo con un proyecto de ley cuyo contenido es bastante impresionante.

Resulta muy impactante estar legislando sobre algo que parece obvio que debiera ser así. Es realmente asombroso que lo estemos haciendo para establecer que el domingo sea libre y que se cuente con un día adicional de descanso; para que las jornadas laborales no sean tan largas y para que el contrato de trabajo sea depositado en forma pública ante el ente pertinente.

DISCUSIÓN SALA

De pronto, uno pierde un poco la perspectiva del país en el que vive. Piensa que este tipo de cosas están reguladas.

Y por eso quiero felicitarlas, pues si no fuera por la organización que ustedes han logrado llevar adelante, probablemente no estaríamos votando este proyecto de ley y la realidad que viven hoy seguiría existiendo.

Cuando uno revisa los números se encuentra con que más de 370 mil personas laboran en casas particulares. Y de las palabras expresadas en la tarde da la sensación de que este fuese un trabajo menos importante.

Yo quiero reivindicar tal labor, porque no solamente ayuda a las familias a cumplir sus sueños, sino que implica que muchas de estas trabajadoras se conviertan en segundas mamás de numerosos niños, lo que las hace muy importantes en la educación de los menores en nuestro país.

La mayoría de las personas que laboran en el servicio doméstico son mujeres. Y muchos Senadores dijeron acá que en países desarrollados este trabajo no existía. En verdad, debemos preguntarnos por qué.

Eso se debe a que en aquellos hay un mercado laboral femenino muy amplio y fuerte. Y de ahí, señora Ministra -por su intermedio, señor Presidente-, que tengamos que preocuparnos de que no se pierdan puestos de trabajo femeninos.

¿Por qué numerosas trabajadoras se desempeñan en el servicio doméstico? Porque no existen otros empleos. Y cuando se debilita nuestro mercado laboral, quienes se ven afectadas más rápidamente son las personas jóvenes, que recién están terminando de estudiar o que no tienen la posibilidad de hacerlo, y las mujeres.

Por lo tanto, el que nosotros queramos que ellas puedan elegir puestos de trabajo distintos, diferentes y que exista toda la amplitud que se observa en naciones desarrolladas obedece a que necesitamos más empleos en Chile, y especialmente femeninos.

¿Por qué ha disminuido la cantidad de personas que se dedican al servicio doméstico? Porque hay más posibilidades de trabajo para las mujeres. Esto ha ido creciendo con gran fuerza en los últimos años. Y es ahí donde tenemos que apuntar mayormente.

Yo sé que quizá se trata de un problema bastante más amplio que el que nos preocupa acá, pero al mirar las cifras llama la atención que tantas mujeres se desempeñen en este ámbito.

Cuando aquí se habla de reforma laboral, a mí me encantaría que también lo hiciéramos acerca de cómo lograr un mercado laboral mucho más flexible. ¿Cuántas mujeres hay, señora Ministra -por su intermedio, señor Presidente-, que no quieren trabajar el día completo pero que lo harían por medio día? Para las empresas es supercomplejo contratar por medio día. Sin embargo, si pudiera hacerse por dos medios días, lo sería menos. Entonces, una mujer podría cumplir un rol en la mañana y otra el mismo rol en la tarde. Es decir, se podrían turnar.

Es ahí donde uno echa de menos una mirada quizás menos ideológica y bastante más práctica respecto a cómo hacernos cargo en especial de las necesidades de las mujeres, a cómo estas pueden combinar el cuidado

DISCUSIÓN SALA

de los hijos, que recae generalmente mucho más en estas que en los hombres (aunque creo que avanzamos en cuanto a que igualmente se hagan cargo de la crianza de los niños), con su trabajo. ¿Cómo flexibilizar esto sin que acarree precariedad?

Por eso, de pronto me pregunto por qué la mirada a una reforma laboral no implica hacernos cargo de los requerimientos de aquellas.

Varios colegas ya mencionaron acá los avances que significa este proyecto de ley, y quiero agregar otro.

Hay un dato que me preocupa muchísimo: ¡63 por ciento del personal de servicio doméstico que trabaja puertas afuera no tiene contrato escrito! Y ello significa que 63 por ciento -es altísimo- no cuenta con seguridad social. Esto me llama profundamente la atención.

Cuántas veces una mujer nos dice que carece de contrato -¡cómo ocurre esto!-, y que si lo tiene, en numerosas oportunidades le imponen por menos.

Lo que pasa es que muchas trabajadoras no tienen claridad respecto a sus derechos, y eso es profundamente preocupante.

A mí me encantaría ver que el Gobierno, a partir de este proyecto de ley, realmente emprendiera una campaña comunicacional fuerte para transmitirles a las mujeres cuáles son sus derechos y su importancia. Porque a la hora de acceder a la salud, pero sobre todo a la jubilación, recién se dan cuenta del descalabro que les provocará en el futuro que no tuvieran contrato y que no les impusieran. ¡Es dramático!

Eso conlleva que los hijos que vieron partir a sus madres muchas veces lejos de su hogar para ir a trabajar a Santiago -hablo en especial de las provenientes de regiones del sur-, lo cual probablemente les permitió estudiar o, a veces, tener algo que comer, se deban hacer cargo luego de sus mamás de vuelta en la casa, en una situación tremendamente precaria, pues nunca les enteraron sus cotizaciones.

Repito que eso es dramático. Y significa que estamos fallando como país. Porque es inexcusable para los empleadores que las trabajadoras se encuentren sin contrato, no obstante, también lo es para nosotros que estas miles de mujeres -63 por ciento- no tengan claridad acerca de sus derechos laborales.

Invito a quienes nos acompañan hoy en las tribunas no a dejar de trabajar, sino a informarse.

¡Qué importante es informarse!

No es posible que más de la mitad de las personas que laboran hoy día en casas particulares carezcan de contrato. Eso me parece muy grave.

Y hay que informar no solamente a todas aquellas personas que trabajan en casa particular acerca de que tendrán un día libre más, sino adicionalmente, de que les asiste el derecho a disponer de un contrato -es lo básico-, pero además a que se les paguen imposiciones por el sueldo completo. De no ser así, seguirán existiendo numerosas mujeres que trabajarán toda su vida sin alcanzar ni siquiera una pensión mínima, simplemente porque no saben cuáles son sus derechos.

DISCUSIÓN SALA

¡Eso es inexcusable!

Espero, señora Ministra, que veamos esa campaña.

Muchas gracias a aquellos que nos acompañan hoy día en las tribunas. Pienso que entre todos podemos informar de la mejor manera no solamente acerca de este proyecto, sino también de los derechos laborales de todos aquellos que trabajan en casas particulares.

Voto a favor.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Ossandón.

El señor **OSSANDÓN**.- Señor Presidente, he escuchado muchos comentarios, pero todos desde el punto de vista negativo.

Sin embargo, también he visto cosas positivas. Este tipo de trabajo no se da solo en el barrio alto -yo no vivo en este-, sino en todo Chile. Y por lo menos mi experiencia como niño y adulto fue extraordinaria.

Por lo tanto, voto feliz a favor.

Creo que hay que ir perfeccionando estos derechos para que las personas que trabajan en nuestras casas puedan tener una vida cada vez más normal desde el punto de vista familiar.

Me admira cuando se plantea que hay quienes -no sé si exista gente tan irresponsable- cobran el alojamiento, la comida, como dijo el Senador Harboe. Me parece una brutalidad. Pero existen millones de casos al revés, positivos, que nos hablan de la labor extraordinaria que realizan todas estas personas en nuestras casas.

Por tanto, como celebré, a pesar de que no era parlamentario, el establecimiento del derecho obligatorio a los feriados, que fue un gran logro para todas las trabajadoras de casa particular, celebro hoy esta iniciativa, porque creo que será una gran ley, que avanzará mucho en la normalización de sus derechos y en el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Así que repito que voto feliz a favor.

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Senador señor Orpis.

El señor **ORPIS**.- Señor Presidente, primero, deseo saludar a las organizaciones presentes en las tribunas, que han trabajado intensamente, junto con el Gobierno, la Ministra y los parlamentarios, para avanzar de manera muy significativa en este cuerpo legal en proyecto que va a regular y a proteger su actividad.

En segundo término, creo que esta iniciativa también involucra afectos muy profundos. Por eso, a partir de ellos, a través de la Corporación, quiero rendir un homenaje a quienes han sido parte muy importante de mi vida: las personas que nos atendieron desde muy niños. Es un tremendo deber de gratitud.

En tercer lugar, quiero destacar la que es para mí, lejos, la disposición más importante, pues va a representar un cambio de giro en

DISCUSIÓN SALA

nuestra legislación: la que establece que los contratos deben registrarse en la Dirección del Trabajo.

Eso cambia el eje completamente, porque ya no se va a permanecer en el anonimato ni tendrá que ir un fiscalizador al domicilio para pedir que se le muestre el contrato. A mi juicio, lo que modifica la regulación en forma más determinante es que, suscritos los contratos, deben ser enviados a la Dirección del Trabajo.

¿A qué va a obligar eso, señor Presidente? A que se hagan los contratos, los cuales estarán expuestos el día de mañana, pues los antecedentes figurarán en ellos, a ser fiscalizados para ver si efectivamente se cumplen o no sus disposiciones.

Para mí, eso es lo fundamental, porque se pueden tener las regulaciones más perfectas pero, si son difíciles de fiscalizar, muchas veces quedan en letra muerta. Y creo que esto, en sí, cambia los términos del avance que se va a lograr respecto de las trabajadoras de casa particular y abre también la posibilidad de que los contratos sean fiscalizables en cualquier minuto.

Como digo, esa es para mí la norma principal, junto con las que perfeccionan lo relativo a las remuneraciones y a la jornada de trabajo.

En consecuencia, quizás el mensaje más importante que debemos entregarles a las trabajadoras de casa particular es que dentro de las disposiciones que las protegerán estará la que establece que los contratos deberán ser remitidos a la Dirección del Trabajo.

Esa es, a mi juicio, la disposición fundamental. Porque habrá una autoridad pública con facultad fiscalizadora para verificar que el empleador cumpla las disposiciones de la ley y del contrato.

El señor **LABBÉ** (Secretario General).- ¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Terminada la votación.

--Se aprueba en general el proyecto (28 votos a favor); no habiéndose presentado indicaciones, se aprueba también en particular y queda despachado en este trámite.

Votaron las señoras Lily Pérez, Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Araya, Bianchi, Chahuán, Coloma, De Urresti, Espina, García, García-Huidobro, Guillier, Harboe, Lagos, Hernán Larraín, Matta, Montes, Moreira, Navarro, Orpis, Ossandón, Pérez Varela, Pizarro, Prokurica, Quintana, Rossi, Tuma y Patricio Walker.

--(Aplausos en la Sala y en tribunas).

El señor **TUMA** (Vicepresidente).- Saludamos a los trabajadores de casa particular presentes en las tribunas y a sus organizaciones; a los dirigentes de la CUT que nos han acompañado también esta tarde; a la señora Ministra del

DISCUSIÓN SALA

Trabajo y a sus asesores; y, por supuesto, a todos los Senadores que han participado en la aprobación de este importante proyecto.

--(Aplausos en la Sala y en tribunas).

.

OFICIO MODIFICACIONES

2.4. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio aprobación de Proyecto con modificaciones. Fecha 23 de septiembre, 2014. Cuenta en Sesión 71, Legislatura 362. Cámara de Diputados.

N° 1.081/SEC/14

Valparaíso, 23 de septiembre de 2014.

**A S.E.
el Presidente de la
Honorable Cámara
de Diputados**

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, 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, correspondiente a los Boletines N°s 8.292-13, 7.807-13 y 7.675-13, refundidos, con las siguientes enmiendas:

ARTÍCULO 1°

Ha pasado a ser artículo único, sustituyéndose, en su encabezamiento, el número "2002" por "2003".

Ha incorporado, a continuación del numeral 1), el siguiente número 2), nuevo:

"2) Intercálanse, a continuación del artículo 146, los siguientes artículos 146 bis y 146 ter:

"Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de

OFICIO MODIFICACIONES

empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso 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.”.”.

Numeral 2)

Ha pasado a ser número 3), sin enmiendas.

Numeral 3)

Ha pasado a ser número 4), sustituyéndose la letra b) que este numeral propone, por la siguiente:

“b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.”.

Numeral 4)

Ha pasado a ser número 5), reemplazándose su letra b) por la que sigue:

“b) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.”.

Numeral 5)

Ha pasado a ser número 6), sustituyéndose, en el artículo 151 bis que este numeral contiene, la frase “otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio”, por la siguiente: “otro distintivo o vestimenta identificadores”.

OFICIO MODIFICACIONES

ARTÍCULO 2°

Lo ha suprimido.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO

Inciso primero

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Artículo primero.- Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo 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, con excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.”.

Inciso segundo

Lo ha eliminado.

Ha incorporado, como artículo segundo, nuevo, el que sigue:

“Artículo segundo.- Las normas contenidas en el numeral 3) y en la letra b) del numeral 4) del artículo único, referidas al inciso primero del artículo 149 y al inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, respectivamente, entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015 y el cómputo de horas semanales, en el caso del numeral 3), se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada.”.

ARTÍCULO SEGUNDO

Ha pasado a ser artículo tercero, modificado en los siguientes términos:

Inciso primero

Ha sustituido la expresión “unilateralmente rebajar” por “rebajar unilateralmente”.

OFICIO MODIFICACIONES

Inciso segundo

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Cuando por aplicación de lo dispuesto en la letra a) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la presente ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.”.

ARTÍCULO TERCERO

Ha pasado a ser artículo cuarto, reemplazado por el siguiente:

“Artículo cuarto.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la letra b) del número 4) del artículo único de esta ley, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes se imputarán al descanso semanal que allí se establece.”.

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 10.381, de 13 de septiembre de 2012.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

EUGENIO TUMA ZEDÁN
Presidente (E) del Senado

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario General del Senado

DISCUSIÓN SALA

3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

3.1. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 362. Sesión 76. Fecha 07 de octubre, 2014. Discusión única. Se aprueban las modificaciones.

Por no estar disponible la versión oficial de la presente sesión, se transcribe su versión preliminar.

MODIFICACIÓN DE JORNADA LABORAL, DESCANSO, COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y USO DE UNIFORMES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR (Tercer trámite constitucional. Boletines N°s 8292-13, 7675-13, 7807-13)

PROYECTO APROBATORIO DEL ACUERDO QUE APRUEBA EL CONVENIO 189, SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, ADOPTADO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Primer trámite constitucional. Boletín N° 9560-07)

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Según lo acordado, corresponde tratar las modificaciones del Senado al proyecto de ley, iniciado en mensaje y mociones refundidas, 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, en conjunto con el proyecto de acuerdo por el cual se aprueba el acuerdo que aprueba el Convenio 189, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado por la Organización Internacional del trabajo, el 16 de junio de 2011.

- O -

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javiera Blanco.

La señora **BLANCO**, doña Javiera (ministra del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente, la verdad es que estamos ante un proyecto muy sentido por muchas mujeres trabajadoras de nuestro país. Además, cuenta con un respaldo y convocatoria bastante transversal.

Como sabemos, se presentó en 2011 y se votó en esta Sala el 2012. Sin embargo, lo hemos perfeccionado con una indicación presentada y firmada durante este año por la Presidenta Bachelet, lo cual nos permite dar cuenta de

DISCUSIÓN SALA

un sector de trabajadoras que se pone al día en lo que respecta a la legislación laboral común.

Si bien se va a votar en su tercer trámite constitucional, creo pertinente recordar los alcances de esta normativa, dado que justamente la última vez que se votó fue, como dije, en 2012.

En relación con el contrato de trabajo, se señala que de ahora en adelante deberá establecer el tipo de trabajo a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Otro de los acápites importantes que contempla el proyecto tiene que ver con el registro de los contratos y la fiscalización. Como sabemos, es un área donde se hace muy difícil la fiscalización de oficio, básicamente, porque la Dirección del Trabajo no cuenta con una base de datos con la información, por ejemplo, de los domicilios donde ejercen las trabajadoras de casa particular, razón por la cual se ha establecido como obligación que todos los contratos sean registrados en la Dirección del Trabajo. Para facilitar esta labor se dispondrá de un formulario *online* para el llenado y envío.

En el caso de la fiscalización, como tendremos una base de datos en la cual figurarán todos los domicilios, se podrá hacer de oficio. En ese caso, contando con la anuencia del empleador para hacer el registro se podrá proceder, de lo contrario, será posible citar al empleador a la Inspección del Trabajo, quien estará obligado a concurrir.

También se contempla la prohibición de imputar a las remuneraciones todos los gastos provenientes de alojamiento y de habitación. Si bien no es una práctica extendida, queremos excluirla y prohibirla derechamente, porque, lamentablemente, en algunos casos hemos verificado que a trabajadoras se les imputan estos ítems para efectos de completar el ingreso mínimo mensual.

Otro tema que tiene que ver con el tipo de dignidad que queremos dar al trabajo de nuestras trabajadoras de casa particular, tiene que ver con la prohibición del uso obligatorio de uniformes en espacios o lugares públicos. Dado que el proyecto contempla reducciones de jornada y extensión de días de descanso para trabajadoras de casa particular, tanto puertas adentro como puertas afuera, se estableció explícitamente la prohibición de reducir la remuneración por estos factores.

En relación con las trabajadoras de casa particular que no viven en el domicilio, se trata de un sector de trabajo que poco a poco se ha puesto al día en la normativa general. Recién en 2008 se homologó el ingreso de las trabajadoras de casa particular con el ingreso mínimo mensual general. Al año siguiente se otorgó el derecho de festivos correspondientes.

La iniciativa establece que las trabajadoras de casa particular que no viven en el domicilio podrán tener una jornada máxima semanal de 45 horas, las que se pueden distribuir en cinco o seis días y, por lo tanto, en nueve horas o en siete horas y media, respectivamente.

Para aquellos casos en que siete horas y media o nueve horas no sean suficientes, dado que muchas veces la empleadora también podría tener la

DISCUSIÓN SALA

condición de trabajadora, se contempla una bolsa adicional de quince horas, remuneradas con un recargo del 50 por ciento del valor hora convenido en el respectivo contrato.

En el caso de las trabajadoras de casa particular puertas adentro que viven en el domicilio, uno de los cambios más sustantivos tiene que ver con las dificultades para fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral. El proyecto de ley, para esos casos, establece dos días de descanso semanal. En la actualidad se contemplan cuatro días de descanso mensual, que no necesariamente puede ser durante el fin de semana, sino, de acuerdo a lo que establezcan ambas partes, en la semana o fraccionados.

La iniciativa establece que las trabajadoras de casa particular deberán descansar todos los domingos del mes, eso no admite ningún cambio; además, el proyecto señala que los sábados también serán días de descanso, a menos que haya acuerdo entre trabajadora y empleadora para sustituir el sábado por otro día, fraccionarlo en dos días o acumularlo dentro del mismo mes, en el caso de trabajadoras que viven fuera del lugar donde prestan los servicios. Asimismo, se mantiene el descanso los días festivos.

En relación con el proyecto que despachó esta Cámara, se estableció una diferencia en cuanto a la vigencia de la ley, pues regirá a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

En cuanto a dos temáticas específicas, la vigencia de la ley se difiere para el 21 de noviembre de 2015, que es el caso de la reducción de jornada de 72 horas a 45 horas para trabajadoras puertas afuera y el sábado o el sustituto de descanso para las trabajadoras puertas adentro. El 21 de noviembre fue elegido por las propias trabajadoras, porque es el Día Nacional de las Trabajadoras de Casa Particular.

Por otra parte, en relación con el Convenio 189, la aprobación de este proyecto, que esperamos contar con la unanimidad de la Cámara, nos va a permitir ponernos al día en un área donde estamos al debe.

El Convenio 189, que la OIT celebró en 2011 y que Chile aun no ratifica, permitirá que nuestra legislación interna esté acorde con las exigencias internacionales. La mayor parte de las estipulaciones contenidas en dicho convenio hacen alusión a los temas que acabo de explicitar.

Por lo tanto, la coherencia y concordancia entre ambas normas es absoluta, lo que nos va a permitir no solo contar con una ley acorde con las normas laborales comunes y dar dignidad a la labor de las trabajadoras de casa particular, sino, además, ratificar un convenio que al ser aprobado totalmente por el Congreso Nacional tendrá una concordancia interna total, porque espero que la iniciativa que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe el uso de uniforme a trabajadoras de casa particular, sea ley para ese entonces.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Para rendir el informe de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, tiene la palabra el diputado Javier Hernández.

El señor **HERNÁNDEZ** (de pie).- Señor Presidente, señora ministra, señor subsecretario, distinguidos colegas:

En mi calidad de diputado informante de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, me corresponde informar sobre el proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011, el que se encuentra sometido a la consideración de la honorable Cámara de Diputados, en primer trámite constitucional, sin urgencia, y de conformidad con lo establecido en los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1, de la Constitución Política de la República.

Según señala el mensaje, una de las prioridades de la gestión gubernamental es mejorar los mecanismos institucionales de promoción y protección de los trabajadores de algunos sectores específicos de la fuerza laboral, como lo son los trabajadores domésticos, los cuales suman más de 370.000 trabajadoras y trabajadores en nuestro país, de los cuales una cifra superior a 350.000 son mujeres.

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

En ese contexto, añade, la legislación chilena ha ido incorporando paulatinamente una serie de modificaciones tendientes a equiparar los derechos de los trabajadores de casa particular con los del resto de los asalariados. Por ejemplo, a través de la ley N° 20.279, de 2008, se estableció un incremento gradual en el ingreso mínimo mensual de los trabajadores de casa particular, igualándolo a partir del año 2011 con el de los demás trabajadores del país.

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

DISCUSIÓN SALA

En consecuencia, concluye, la ratificación por parte de Chile del Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que entró en vigor internacional el 5 de septiembre de 2013, resulta decisiva para asegurar mejores condiciones para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El convenio consta de un preámbulo, el cual consigna los motivos por los cuales las partes decidieron adoptarlo, y 27 artículos, donde se despliegan las normas que conforman su cuerpo principal y dispositivo, cuya lectura, en virtud del tiempo, omitiré por encontrarse contenidos en el informe que tienen en su poder.

En el estudio de este proyecto de acuerdo, la comisión contó con la asistencia y colaboración de la señora Javiera Blanco Suárez, ministra del Trabajo y Previsión Social; del señor Edgardo Riveros Marín, ministro subrogante de Relaciones Exteriores; del señor Claudio Troncoso Repetto, director de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores, y del señor Francisco del Río Correa, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quienes refrendaron, en general, los fundamentos expuestos en el mensaje que acompaña este proyecto de acuerdo, efectuando una reseña acotada de sus contenidos.

En particular, la señora Blanco afirmó que el Ejecutivo actúa impulsado por un compromiso permanente en la mejora de las condiciones laborales, oportunidades de empleo y protección de los derechos colectivos de las trabajadoras y los trabajadores del país. Es así –añadió-, que el reconocimiento de las especiales condiciones en que prestan servicios estos trabajadores y trabajadoras ha impulsado la creación histórica de normas que los amparen particularmente y que rijan las relaciones de trabajo existentes en cuestiones tales como jornada, descanso entre las mismas, remuneraciones, entre otras. En este contexto –agregó-, se presenta para la ratificación de la Comisión el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos.

Asimismo, manifestó que la legislación chilena ha incorporado una serie de modificaciones tendientes a equiparar los derechos de las trabajadoras de casa particular con los del resto de los asalariados, como, por ejemplo, la ley N° 20.279, de 2008, que estableció un incremento gradual del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) de las trabajadoras de casa particular, igualándolo a partir de 2011 con el IMM de los demás trabajadores del país, y la ley N° 20.336, de 2009, que modificó el descanso semanal de las trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, otorgando un régimen más amplio.

Por último, y debido a estas preocupaciones, se presentó un proyecto de ley (boletines números 8292-13, 7807-13 y 7675-13 refundidos), que hoy se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado, que incorpora algunas mociones parlamentarias y modifica, entre otros temas, aspectos relativos a la jornada, al descanso, a la composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, el contenido y registro del contrato y la restricción del uso de uniformes.

DISCUSIÓN SALA

En concreto, la señora Blanco destacó que el Convenio 189 contempla, entre otras materias, la promoción y protección de los derechos humanos de este grupo de trabajadores como una obligación, destacando entre ellos la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia; las condiciones de empleo equitativas; los derechos de los trabajadores migrantes; el derecho a la libertad de acuerdos con sus empleadores; la igualdad de trato respecto de la jornada laboral con el resto de los trabajadores; la protección de las remuneraciones, incorporando obligaciones relacionadas con la forma y la periodicidad de pago; la seguridad y salud en el empleo; la igualdad de trato respecto de otros trabajadores en materia de seguridad social; la protección en contra de prácticas abusivas de empresas de colocación privada de trabajadores; el acceso a jurisdicción laboral, entre otros.

Finalmente, la señora ministra destacó especialmente que la normativa nacional y los proyectos de ley refundidos, actualmente en trámite, coinciden plenamente con los contenidos y las obligaciones emanadas de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, exceptuando aquello que dice relación con la fiscalización de las agencias o casas de colocación de trabajadores y trabajadoras de casa particular, situación que aún se encuentra en estudio. Por su parte, el señor Riveros, ministro subrogante de Relaciones Exteriores, para complementar la opinión anterior, recordó que los convenios de la OIT no son tratados autoejecutables, sino que establecen una serie de compromisos para los estados firmantes relacionados con la obligación de avanzar en la concreción de determinadas materias. En este sentido, el Estado de Chile ha ido cumpliendo sistemáticamente con estas obligaciones, lo que se ve reflejado en las leyes despachadas por el Congreso Nacional y en aquellos proyectos de ley en actual tramitación.

Por su parte, las señoras diputadas y los señores diputados presentes, quienes expresaron su decisión favorable a la aprobación de este proyecto de acuerdo y manifestaron su concordancia con sus objetivos, declararon su complacencia con la iniciativa, llamaron a ratificar prontamente el referido convenio y felicitaron al Ejecutivo por su celeridad en la materia. Por ello, por 6 votos a favor, ninguno en contra ni ninguna abstención prestaron su aprobación al proyecto de acuerdo las diputadas señoras Molina, doña Andrea, y Sabat, doña Marcela, y los diputados señores Jarpa, don Carlos Abel; Rocafull, don Luis; Tarud, don Jorge, y Teillier, don Guillermo.

Por último, me permito hacer presente a mis colegas que la Comisión no calificó como normas de carácter orgánico constitucional o de *quorum* calificado ningún precepto contenido en el proyecto de acuerdo en informe. Asimismo, determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Como consecuencia de los antecedentes expuestos y visto el contenido formativo del acuerdo en trámite, la Comisión decidió recomendar a la honorable Cámara aprobar dicho instrumento, para lo cual propone adoptar el

DISCUSIÓN SALA

artículo único del proyecto de acuerdo, cuyo texto se contiene en el referido informe.

He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Señores diputados, quiero llamar su atención sobre los siguientes aspectos:

Primero, la Comisión Especial Mixta de Presupuestos está funcionando en forma simultánea con la Sala, la cual ha comprometido la presencia de trece miembros de nuestra Corporación. Por eso, pido a quienes no estén en esa tarea que solidaricen con ellos y permanezcan en la Sala, para no afectar el *quorum* de funcionamiento.

Segundo, dada la gran cantidad de diputados inscritos, sugiero limitar las intervenciones hasta un máximo de cinco minutos.

¿Habría acuerdo?

Acordado.

Tiene la palabra la diputada señora Denise Pascal.

La señora **PASCAL** (doña Denise).- Señor Presidente, hoy es un día histórico para las trabajadoras de casas particulares, pues han logrado dar un gran paso respecto de sus derechos. Es así como hemos planteado a través de diferentes leyes ir avanzando en el objetivo central de que ellas tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores del país.

Con este proyecto se busca modificar las regulaciones legales de dichas trabajadoras, contenidas en el Código del Trabajo, en lo relativo a las trabajadoras que no viven en la casa de su empleador, a fin de modificar la jornada laboral, y las que viven en casa de su empleador, con el fin de señalar que ellas tendrán los mismos derechos y dos días de descanso a la semana, además del día domingo.

En nuestro país debemos avanzar en los derechos de igualdad de aquellas trabajadoras que nos permiten estar legislando en el Congreso Nacional o de muchas otras mujeres que estudian o laboran en distintos aspectos de la sociedad. Ellas nos reemplazan en el quehacer de nuestros hogares y llevan a cabo una función de cuidado de niños pequeños, incluso desde la mañana hasta la noche, cuando son trabajadoras dentro de los hogares.

Por lo tanto, como señalé, este día histórico nos llevará a que las trabajadoras de casas particulares puedan tener derecho a gozar de los beneficios que el resto de los trabajadores. Así, se reduce a un máximo efectivo de 45 horas semanales para las trabajadoras que laboran puertas afuera. Asimismo, las trabajadoras puertas adentro tendrán derecho a gozar del domingo como día de descanso semanal y, además, se agrega el sábado como segundo día de descanso. A mi juicio, se trata de un derecho que asiste a casi todos los trabajadores del país y ojalá también lo veamos respecto de aquellos que trabajan en el sector del *retail*, para que tengan la posibilidad de

DISCUSIÓN SALA

pasar el día domingo junto a sus familias. De esa manera vamos construyendo una sociedad más igualitaria.

Junto con eso, vamos registrando otro tipo de derechos, como, por ejemplo, que el empleador deberá pagar el salario completo a sus trabajadoras y trabajadores y no descontará dinero alguno por concepto de alimentación o por vivir en la casa de su empleador, lo que muchas veces ocurre. De esa manera también avanzamos en otros temas, como, por ejemplo, en el uso del delantal. Esa situación fue muy comentada a través de los medios de comunicación, por cuanto a las mujeres que trabajaban en casas particulares se les obligaba a usar ese uniforme incluso cuando cuidaban a los niños en lugares públicos, como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros establecimientos de similares características. Realmente, hoy se avanza, diciendo que es libertad de cada una y no se les puede obligar a usarlo. Creo que la dignidad de reconocer el trabajo que hacen ellas corresponde también a este aspecto.

Otro avance importante se refiere a registrar el contrato de trabajo en la Inspección del Trabajo. Ello, porque es muy difícil fiscalizar a las trabajadoras de casa particular. De esa manera, se podrá saber dónde trabajan y cómo llegar a ellas en el momento de supervisar si se cumplen las normas, especialmente en el caso de las trabajadoras puertas adentro, las que muchas veces por la dignidad del dormitorio o del lugar donde trabajan, son objeto de indignidad respecto del resto de la casa.

Hemos avanzado también en otros temas. Hace algún tiempo trabajamos respecto del derecho a recibir el salario completo mínimo. No nos olvidemos de que no hace tantos años percibían solo el 75 por ciento del salario mínimo que se otorga en nuestro país. Hoy lo perciben en un ciento por ciento. Eso no significa que sea el total de lo que tienen que ganar, sino que deben percibir un salario digno, ya que nos reemplazan en nuestros hogares. Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo por el artículo único de la ley en proyecto comenzarán a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, y la otra modificación a contar de noviembre del 2015.

El aprobación del Convenio N° 189 significará dar un paso importante, ya que establece los derechos y principios básicos que se exigen a los Estados a fin de adoptar una serie de acciones orientadas a lograr equiparar la situación de las trabajadoras y trabajadores de casa particular con los trabajadores generales.

Lo que busca este Convenio es asegurar la igualdad entre los trabajadores de servicios domésticos y los demás.

Señor Presidente, creo que dispongo de muy pocos minutos para hablar respecto de dos proyectos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Ese fue el acuerdo de la Sala, señora diputada.

DISCUSIÓN SALA

La señora **PASCAL** (doña Denise).- Bueno, señor Presidente, voy a resumir mis últimas palabras diciendo que me alegra la iniciativa pensando en quienes se encuentran arriba, en las tribunas. Quiero, entonces, saludar a las dirigentes de los sindicatos de las trabajadoras de casas particulares, pues se van a ir hoy con alegría, porque hemos avanzado, y espero que la Sala vote favorablemente el proyecto.
He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Enrique Jaramillo.

El señor **JARAMILLO**.- Señor Presidente, me parecen atingentes los comentarios del diputado señor Osvaldo Andrade, en el sentido de hacer la discusión de los dos proyectos en forma conjunta, ya que estos tienen una relación profunda y son parecidos, pero con algunas diferencias. Por eso, estimo conveniente la votación diferida de los proyectos.

Agrego a mi comentario la importancia en la vida moderna de las trabajadoras y trabajadores de casa particular, pues hoy no solo se ocupan de los quehaceres del hogar, sino que muchas veces se hacen cargo del cuidado de los hijos y nietos, mientras los padres o abuelos trabajan. Por ello, su labor debe ser reconocida y dignificada, y sus derechos deben quedar establecidos, con claridad y distinción, en la legislación, al igual que los de los demás trabajadores.

A raíz de este comentario tan significativo, me extraña el voto en contra respecto del proyecto que aprueba el Convenio N° 189, de la OIT, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Me gustaría escuchar un comentario sobre por qué se votó en contra del proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201, que coincidentemente también se encuentra en la Tabla de hoy, y que establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y de los hogares, podrán tener los mismos derechos básicos de otros trabajadores. Incluye horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos veinticuatro horas consecutivas; un límite a los pagos en especies - ¡ojo con ello!-, 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. Al respecto, saludo especialmente a quienes están presentes y esparcidos por este país, llamado Chile, y que se han atrevido a sindicalizarse y hoy tienen el resultado: el Congreso Nacional les está dando una respuesta.

Sobre estos temas se pronuncia este proyecto, al regularizar temas tan importantes como son la jornada semanal; la duración de la jornada diaria; del descanso diario y las horas extras, colocando a las y los trabajadores de casa particular en una situación similar a la del resto de los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, en cuanto a sus derechos como tales, algo tan anhelado por ellas y ellos. Por eso, hoy es un día de relevancia especial para los trabajadores y trabajadoras de Chile, especialmente de los hogares.

DISCUSIÓN SALA

Este proyecto ha acogido una moción de nuestro colega Tucapel Jiménez y se hace cargo del tema del término de la discriminación a las trabajadoras de casa particular, a las que se les obligaba a usar uniforme en espacios públicos.

Dignidad pidieron ellas y ellos. Y hoy, con el voto favorable de casi la unanimidad de la Sala, creo se aprobará la iniciativa. Quienes voten en contra tendrán que sopesarlo. Creo, además, pertinente decir que les hemos dado una respuesta mínima -quedan muchas por hacer en la legislación del trabajo para todos los trabajadores de Chile- y hoy, con la frente en alto, les damos las gracias a las personas que trabajan en nuestros hogares. El Congreso Nacional y la Cámara de Diputados, en especial, han cumplido con ustedes. He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Gabriel Boric.

El señor **BORIC**.- Señor Presidente, todos los proyectos relativos a trabajadoras de casa particular que fueron fusionados en este proyecto, tenían como uno de sus objetivos principales establecer que estas tienen los mismos derechos básicos que el resto de los trabajadores, para así cumplir con el Convenio N° 189, que se votará hoy en la Cámara, y la Recomendación N° 201.

Pese a ello, como muchas veces pasa en el Congreso, los principios y las ideas matrices de los proyectos quedaron muy lejos de lo que finalmente hoy se está votando.

Cuando hablamos de trabajadores de casa particular, hablamos de uno de los trabajos más precarizados; hablamos principalmente de mujeres y niñas, muchas de los cuales son migrantes o son las más pobres de nuestro país, siendo las más vulnerables a la discriminación en sus empleos y a abusos en sus derechos humanos. Por ello, su trabajo debería ser aún más regulado, y deberíamos adoptar medidas especiales para protegerlas. Sin embargo, en este proyecto, desde mi punto de vista, ello no sucede.

La indicación de la Presidenta Bachelet establece para las y los trabajadores que viven en la casa del empleador cuatro días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario, en vez de los dos días que establecía el proyecto del Presidente Piñera. Pero el proyecto no se hace cargo de la jornada laboral de aquellas, piso mínimo para poder hablar en igualdad con el resto de los trabajadores.

Así, en un mundo ideal, si a estas trabajadoras se les respeta el descanso dominical, más un día de descanso a la semana, y trabajan como es usual doce horas mínimo, tendrán una jornada de sesenta horas a la semana, lo que supera con creces a la jornada del resto de los trabajadores. Si sumado a esto tenemos una fiscalización casi de papel, podríamos decir que en Chile cerca de 55.600 personas, dentro de cuyo segmento el 98,2 por ciento equivale a mujeres, están en un régimen prácticamente de esclavitud al no establecerse un límite a la jornada de trabajo.

DISCUSIÓN SALA

No olvidemos que la lucha por las ocho horas de trabajo la dieron los trabajadores en el siglo XIX, y hoy estamos amparando que existan mujeres trabajando más de doce horas diarias.

En su informe del año 2012 a la Cedaw, el Estado dio cuenta de los avances legislativos en esta materia y utilizó la tramitación de este proyecto de ley para dejar tranquilo el comité, señalando que la iniciativa tiene por fin principal equiparar la jornada de las trabajadoras domésticas, de hasta 72 horas semanales, a la regulación ordinaria de 45 horas semanales. Situación que, como sabemos, se aleja totalmente de la realidad, toda vez que el proyecto no regula la jornada de las trabajadoras puertas adentro y, además, que la jornada de las trabajadoras puertas afuera se reduce a 45 horas a la semana, pero luego se agrega una jornada adicional, que es absolutamente *sui generis* en el derecho comparado, porque no se aplican las reglas que el Código del Trabajo estipula para la jornada extraordinaria de 15 horas más, que, se supone, debieran establecerse de común acuerdo, pero bien sabemos quién gana en Chile cuando se realizan acuerdos entre los empleadores y los trabajadores. Así la jornada sólo se reduciría de 72 horas a 60 horas, jornada que es aún desigual con respecto al resto de los trabajadores del país.

La recomendación del comité es que la eliminación de esta distinción arbitraria entre las trabajadoras de casa particular y el resto de los trabajadores, debe ser acompañada de la fiscalización efectiva del acatamiento de la norma, más aún si se considera que el incumplimiento de la legislación, en muchos casos, se asocia con discriminaciones por nivel socioeconómico, origen étnico o nacionalidad, entre otras condiciones de las trabajadoras. Sin embargo, desgraciadamente la fiscalización que aquí se propone es muy timorata, toda vez que se supone existiría un choque con el derecho a la intimidad y vida privada del empleador y, por lo tanto, si este no quiere que lo fiscalicen, tendría la posibilidad de negarse y concurrir en otra oportunidad a la inspección con los documentos requeridos.

Por cierto, es muy valorable la lucha que ha dado el Sintracap, Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular. Creo que la constitución de ese sindicato es una buena noticia para las trabajadoras y trabajadores de ese rubro. También se rescata del proyecto que se haya cambiado uno de sus aspectos más absurdos, cual es que comenzaba a regir íntegramente tres años después de aprobado.

Sin embargo, voy a votar en contra del proyecto en particular, porque creo que si bien desde una perspectiva restrictiva podría ser considerado un avance, sigue siendo insuficiente e, incluso, discriminatorio con las trabajadoras de casa particular. Pero principalmente voy a votar en contra, porque, desde mi punto de vista, no podemos seguir permitiendo, en particular en materia laboral, en la que se expresa quizás más violentamente la explotación de los trabajadores y la lucha de clases, esta política de avanzar "en la medida de lo posible", lo que ya lo vivimos con el multirrut, con el sueldo mínimo y ahora con las trabajadoras de casa particular. Desde mi perspectiva, esto no puede ser, por lo que reitero mi voto en contra del proyecto.

DISCUSIÓN SALA

He dicho.

-Manifestaciones en las tribunas.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Jorge Ulloa.

El señor **ULLOA**.- Señor Presidente, considero que hablo no solo en nombre de la Unión Demócrata Independiente, sino que en el de muchos parlamentarios, ya que no me es posible hablar en nombre de todos, porque ya alguien se expresó en contra del proyecto.

Señor Presidente, me parece inapropiada la visión de una sociedad dividida entre buenos y malos, es una visión maniquea, una visión destructiva de un modelo de sociedad como el que en algunos momentos se plantea.

Señor Presidente, el proyecto, que tiene su origen en mociones de distintos parlamentarios, pero también en un mensaje del Presidente Piñera, tiene objeto mejorar las condiciones en que se desempeñan los trabajadores y las trabajadoras de casa particular, para lo cual dispone que el concepto de remuneraciones no incluya a los alimentos y a la habitación, agrega especificidad en el contrato del trabajo, reduce la jornada de los trabajadores, establece para los trabajadores y trabajadoras que viven en las casas de sus patrones el derecho mínimo de descanso los domingos más dos sábados y prohíbe la obligatoriedad del uniforme. No se trata de prohibir los uniformes, sino que prohíbe la obligatoriedad de los mismos.

Señor Presidente, estos proyectos más el Acuerdo internacional que se nos proponen en la Tabla, sin duda alguna constituyen un avance. Y nosotros vamos a apoyarlos con entusiasmo, porque quienes tenemos trabajadoras de casa particular, les sentimos cariño y afecto.

En nuestro caso, tenemos contratadas a personas por más de dieciocho años, las que pasan a ser parte de la familia, por lo que nos parece que está de más establecer estas normas o, mejor dicho, debieran estar de más; pero nos encontramos con la sorpresa que hay gente que no solo incumple obligaciones legales, sino que deberes éticos y morales.

Desde esa perspectiva, creemos que el proyecto constituye un avance para los trabajadores y para las trabajadoras de casa particular.

Al respecto, quiero destacar a todas las organizaciones de trabajadores de casa particular que han colaborado y entregado sus opiniones a nuestros parlamentarios.

Por otra parte, señor Presidente, debo agregar que falta fiscalización sobre la materia. Es cierto que existe una dificultad para fiscalizar, cual es la inviolabilidad del hogar. Debemos ir avanzando en la protección de los derechos de estos trabajadores y de todos los trabajadores, pero también debemos ser consecuentes con los derechos de los demás.

Por esa razón, parecen del todo prudentes los argumentos que se dieron al respecto. Hay que recordar que existen varios informes relacionados con el proyecto. Además, no solo los colegas diputados y diputadas de la Comisión de Trabajo lo vieron en la Cámara de Diputados, sino también se analizó en el

DISCUSIÓN SALA

Senado, lo que es muy saludable, ya que una de las buenas características de un Congreso bicameral es la revisión que hace una cámara distinta, que otorgan otra visión respecto de un conjunto de normas, como la que estamos aprobando.

Desde esa perspectiva, señor Presidente, queremos anunciar nuestro entusiasta apoyo al proyecto, ya que parlamentarias y parlamentarios nuestros se jugaron por la iniciativa, razón por la cual, reitero, la aprobaremos con entusiasmo, pues consideramos que es un avance en materia laboral, además de que con ello demostraremos no solo el respeto, sino el cariño y el afecto que sentimos por las trabajadoras y por los trabajadores de casa particular. He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Mario Venegas.

El señor **VENEGAS**.- Señor Presidente, he querido intervenir en la discusión del proyecto para señalar que lo apoyaré con entusiasmo, porque forma parte de un proceso que lleva algunos años. Debo recordar que la ley N° 20.279, de 2008, incrementó el salario mínimo mensual de las trabajadoras y de los trabajadores de casa particular.

Por lo tanto, esto se enmarca dentro de la decisión política del Gobierno de Chile de avanzar y ponernos dentro del marco del Convenio 189, sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y para los Trabajadores Domésticos, que figura en el segundo punto de la Tabla de hoy y que requerimos aprobar. No cabe duda de que el proyecto que debatimos avanza significativamente en mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores de casa particular, conforme a lo que ya habíamos aprobado en la Cámara de Diputados.

Existe un principio que siempre me ha parecido que los parlamentarios deberíamos respetar, y es que cuando los gobiernos, cualesquiera que sean, llegan a acuerdos con las organizaciones que representan a los trabajadores, parece un contrasentido que nosotros vayamos en contra de tales acuerdos. Y hasta donde entiendo, las organizaciones aquí representadas: Sintracap, Anecap están de acuerdo con el Gobierno, y se encuentran aquí presentes para apoyar el proyecto de ley en discusión después de un largo diálogo con el Ejecutivo, lo cual en la Cámara de Diputados se expresó en mejoras a la iniciativa original. Y con las modificaciones que le introdujo el Senado ella se perfeccionó aún más.

De esa manera, quiero invitar a los colegas a que apoyemos los acuerdos que las organizaciones están respaldando, porque, de lo contrario, no parece razonable que vayamos en contra de las propias organizaciones. Luego de pasar revista a los detalles, cabe señalar que en el primer trámite constitucional se rebajó de 72 a 45 horas semanales la jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador (puertas adentro). Esto es un avance enorme, pues se reduce dicha jornada en más de 20 horas, lo que me parece de toda justicia.

DISCUSIÓN SALA

Se establece además la posibilidad de pactar, de común acuerdo, un aumento de la jornada, cuyas horas adicionales deberán tener 50 por ciento de recargo. Pero dejemos que sean las trabajadoras y los trabajadores quienes, en el ejercicio de su libertad, resuelvan si quieren o no pactar dicho incremento en su jornada. Cada cual resolverá en forma personal. El proyecto de ley simplemente deja esa posibilidad abierta.

Asimismo, respecto del descanso de las trabajadoras de casa particular puertas adentro, la iniciativa establece cuatro (todos los domingos), más un aumento de dos días adicionales, que pueden ser los sábados. Porque la modificación del Senado estableció el derecho a descanso los días sábados.

Ello me parece muy razonable.

Se prohibió, además, en forma explícita que se consideren como remuneración la habitación y la alimentación, que siempre serán de cargo del empleador.

Y en lo relativo al uniforme, ya conocemos lo indignante que es el que se estableciera esa exigencia, esencialmente en espacios públicos.

Me parece un paso adelante disponer para los trabajadores de casa particular la posibilidad de registrar sus contratos en las respectivas inspecciones del trabajo. Porque el sistema nunca ha tenido ningún tipo de fiscalización, situación que posibilita los abusos, que, desgraciadamente, los ha habido, lo cual nos obliga a regular la materia.

Comparto las modificaciones del Senado al proyecto, y es interesante la gradualidad planteada por dicha Cámara. Porque las enmiendas introducidas mediante el artículo único comenzarán a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a la publicación de la ley publicación en el Diario Oficial.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiempo, diputado.

El señor **VENEGAS**.- Y luego lo harán las normas siguientes.

Por último, me alegro de que con este proyecto se perfeccionen las condiciones laborales y se incrementen las remuneraciones de las trabajadoras de casa particular. Es importante plantearse que los trabajadores del sector público también necesitan que se mejoren sus remuneraciones para poder cumplir con esto.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la diputada señorita Camila Vallejo.

La señorita **VALLEJO** (doña Camila).- Señor Presidente, en primera instancia, quiero saludar a las trabajadoras de casa particular, que, a través de sus organismos representativos, se hacen presentes en esta Sala. Ello, sobre todo porque el que nos encontremos discutiendo hoy el presente proyecto es gracias a ustedes, a su lucha, su organización, su capacidad de hacer propuestas y su capacidad de representación de un sector históricamente postergado.

DISCUSIÓN SALA

Además, celebro el que debatamos hoy esta materia, porque además es el Día Internacional del Trabajo Decente. Por lo tanto, es muy coherente que precisamente hoy discutamos la forma de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de casa particular. Sé que en este rubro las mujeres son mayoría, pero debo manifestar que también hay trabajadores de casa particular.

En Chile, según información del propio Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (Sintracap), existen alrededor de 364.000 personas trabajadoras de casa particular, de las cuales el 97 por ciento son mujeres, y el 30 por ciento no tiene contrato de trabajo. De ese total, más 314.000 trabajadoras laboran puertas afuera; solo 55 mil y tantas lo hacen puertas adentro.

A lo anterior se debe agregar que respecto de las trabajadoras de casa particular el Código del Trabajo contiene una normativa altamente discriminatoria. Por ejemplo, se ha denunciado que su horario de 72 horas semanales supera ampliamente las 45 horas semanales de jornada laboral para el resto de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en otras áreas.

Tal como lo demuestran los datos que mencioné del Sintracap, el trabajo en casas particulares es desarrollado principalmente por mujeres, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades favorecidas, por lo que son vulnerables a la discriminación en sus empleos y a abusos en sus derechos humanos.

Por eso, aprobar este proyecto de ley es imperioso a fin de proteger fundamentalmente la dignidad de la mujer trabajadora en Chile, estableciendo algunas medidas especiales, que, aunque mínimas, son necesarias para proteger a personas que históricamente han sufrido con la infravaloración de su trabajo o han vivido vejámenes permanentes de parte de sus empleadores, como fue el conocido caso del condominio donde, mediante reglamento de convivencia, se obligaba a las trabajadoras de casa particular a usar delantal cuando estuvieran en la piscina común para que fueran identificadas, y con esto también discriminadas.

Ese tipo de oprobios a la dignidad de las trabajadoras gracias al proyecto de ley que discutimos ya no debieran ser posibles en nuestro país.

Insisto: tal vez sea un pequeño avance, pero es lo suficientemente significativo como para aprobarlo y, para ello, llamar a la unanimidad de este Congreso.

Y es que el Estado tiene la obligación de promocionar y proteger los derechos de todas las personas, entre ellas, las trabajadoras de casa particular, independientemente de su nacionalidad, origen social, sexo, edad o cualquier otro motivo discriminatorio, y de establecer los instrumentos jurídicos más eficaces para asegurar una relación justa en el trabajo.

En este sentido, el proyecto que se somete a votación viene a reparar una situación que no se sostiene más y que debe ir en la línea de fortalecer los derechos de las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan en condiciones adversas, como es el caso de las trabajadoras de casa particular,

DISCUSIÓN SALA

donde la sola lectura de las medidas que propone este proyecto da cuenta de la insuficiencia de nuestra legislación y la urgencia de aprobarlo.

Sin embargo, existen algunos aspectos pendientes –lo señalaron diputados que me antecedieron en el uso de la palabra- y que fueron expresados por las propias trabajadoras durante la tramitación del proyecto, como la relevancia de establecer un sistema de fiscalización efectivo respecto de los derechos que este propone.

Lo anterior, debido a la dificultad de obtener el consentimiento de los dueños de casa para efectuar la respectiva inspección, además de la siempre escasa presencia de fiscalizadores, lo que en la práctica puede restar eficacia a las medidas propuestas.

Ello también tiene relación, y en eso me sumo a la observación que hizo el diputado Gabriel Boric, con el elemento que se incorpora en esta legislación, cual es las horas adicionales, la jornada adicional de 15 horas para las trabajadoras puertas afuera, que son la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras de casa particular.

Si bien esas 15 horas se acordarán entre el empleador y el trabajador, la verdad es que siempre la capacidad de presión para establecer dicho acuerdo viene principalmente desde el empleador. Por tanto, puede producirse una adversidad en este sentido y que se extienda finalmente la jornada o mantener en la práctica, en vez de 66, 60 horas de trabajo: las 45 horas de la jornada más las 15 adicionales de la jornada, entre comillas, voluntaria.

Ahí hay que poner ojo. Cuesta fiscalizar eso.

Por tanto, solicito a la Mesa votar en forma separada ese aspecto en particular, porque considero que el resto del proyecto va en la dirección correcta.

Asimismo, esta iniciativa se debe vincular necesariamente con la ratificación del Convenio N° 189 y la Recomendación número 21, de la OIT, y la conveniencia de adecuar su contenido a nuestra legislación.

El Convenio, en su preámbulo, insiste en la importancia de los trabajadores domésticos, en la desvalorización de su trabajo y en la constatación de que esta labor es fundamentalmente desarrollada por mujeres y niñas.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Ha concluido su tiempo, señorita diputada.

La señorita **VALLEJO** (doña Camila).- Principal hincapié se puede hacer en cuanto a lo dispuesto en el Convenio 189 en relación a libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo de negociación colectiva.

Evidentemente, cuesta en nuestra realidad establecer negociación colectiva cuando se trata de un empleador, una empleada o un empleado. Sin embargo, en otros países se ha avanzado en esta materia, al establecer agrupaciones como a la que pertenecen muchas de las personas que se encuentran presentes en las tribunas, es decir, de trabajadoras de casas particulares, así como de organizaciones territoriales de empleadores, en los

DISCUSIÓN SALA

que se ha progresado en el ámbito de la negociación colectiva, tal como debe ocurrir en nuestro caso.

En ese sentido, el proyecto en discusión es una iniciativa positiva, de manera que lo votaremos a favor, sin perjuicio de que quedarán materias pendientes en materia de fiscalización y negociación de las trabajadoras de casas particulares.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor David Sandoval.

El señor **SANDOVAL**.- Señor Presidente, estamos ante la discusión de una iniciativa respecto de la que debemos destacar su dimensión humana y social, con el objeto de valorar una actividad que en nuestro país ha estado sujeta a condiciones laborales que es urgente y prioritario corregir.

Junto con saludar la presencia en la Sala de la ministra del Trabajo y Previsión Social, quiero señalar que respecto de este proyecto comprometemos nuestro respaldo institucional y político, porque creo que es de justicia plena el establecimiento de condiciones de dignidad para la labor significativa que desempeñan en muchos de hogares las trabajadoras de casas particulares, las que en muchos casos asumen roles que superan las normas que rigen la labor de otros trabajadores. La confianza plena que se debe tener en la labor que se entrega a una persona que se dedica a ese trabajo tiene un significado humano, social y formativo enorme para nuestra sociedad. Sin duda, las 350.000 mujeres y los 20.000 hombres que se dedican a esa importante labor requerían una modificación sustantiva de las condiciones laborales en las cuales ejercen su importante trabajo asalariado.

Obviamente, hay que hacer un llamado a la conciencia colectiva, con el objeto que se entienda que la valorización del trabajo que efectúan las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares debe comenzar a partir de nosotros mismos, de nuestro propio hogar. ¿Quién podría estar en desacuerdo respecto de que para las personas que realizan esa labor se requiere establecer las regulaciones básicas del resto de los asalariados del país? Hoy se propone legislar respecto de la jornada de las trabajadoras de casas particulares puertas afuera de 72 a 45 horas, pero lo estamos haciendo a estas alturas de la vida y del desarrollo de nuestra sociedad, mediante el establecimiento de condiciones esenciales para una labor con la que asumimos que tenemos una deuda importante.

Se propone el pago de las horas extras a través de la creación de una bolsa de horas extraordinarias, lo que permitirá retribuir económicamente a esos trabajadores, con los recargos legales respectivos, por la labor que a veces cumplen en condiciones de precariedad, porque, efectivamente, tal como aquí se ha señalado, hay muchas trabajadoras y trabajadores de casas particulares que ni siquiera cuentan con contrato laboral, aspecto sobre el que

DISCUSIÓN SALA

tenemos la absoluta obligación de establecer todos los mecanismos de control y fiscalización.

¿Cómo no va a ser relevante que una trabajadora de casa particular no pueda acceder al salario mínimo? Debemos aprobar este proyecto para establecer esa obligatoriedad, pero además hay que hacer un llamado a la conciencia de todos los empleadores a lo largo del país para mantener las condiciones de esas trabajadoras. En ese contexto, lo que estamos haciendo aquí es establecer una relación de justicia, pero las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares nos deben perdonar, porque debimos haberlo hecho hace mucho tiempo.

Hoy en la mañana, varios diputados nos reunimos con los representantes de la Asociación Nacional de Trabajadores de Casas Particulares, quienes nos hicieron un llamado para apoyar este proyecto, a los que quiero señalar que no deben tener dudas en cuanto a que comprometemos todo nuestro respaldo para aprobarlo ojalá por unanimidad, puesto que hay que reconocer el papel y el aporte que cumplen esos trabajadores, por la labor humana, social y formativa que ejercen. Son mucho más que simples trabajadoras y trabajadores de casas particulares, ya que en muchos casos son parte fundamental de las familias en las que están insertas.

En consecuencia, agradezco a las trabajadoras y a los trabajadores de casas particulares por el trabajo que realizan, a quienes señalo que deben tener plena seguridad de que vamos a respaldar unánimemente este proyecto. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Cristián Campos.

El señor **CAMPOS**.- Señor Presidente, quiero saludar a la ministra del Trabajo y Previsión Social, al subsecretario de esa cartera y a las organizaciones y sindicatos de trabajadoras de casa particular que se encuentran en las tribunas, los que nos acompañan en un día histórico, porque estamos tratando un proyecto que viene a hacer justicia.

La Presidenta Bachelet anunció una serie de medidas y compromisos para este año, entre las cuales dio a conocer que uno de ellos era sacar adelante este proyecto de ley, el cual viene a hacer justicia con las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares, anhelo que viene desde hace años, en el sentido de establecer para ese tipo de trabajo normas claras, transparentes, que vengán a hacer justicia con un trabajo pocas veces reconocido, contenidas en un proyecto que estamos a punto de votar, el que con seguridad se transformará en ley y será publicado en las próximas semanas.

Los trabajadores domésticos suman más de 370.000 personas, de las que aproximadamente el 97 por ciento son mujeres. De hecho, quiero aprovechar de enviar un saludo, a través de esta tribuna, a quienes realizan esa

DISCUSIÓN SALA

labor en la Región del Biobío y en la provincia de Concepción, porque forman parte de un grupo de trabajadores para los que hoy se establecerán reglas claras.

En primer lugar, se propone que su jornada laboral sea de 45 horas semanales, tal como el caso del resto de los trabajadores. Se trata de aspectos que hace rato deberían haber sido plasmados en el papel, porque es algo absolutamente normal, pero recién hoy, en pleno siglo XXI, recién se está garantizando un domingo para que las trabajadoras de casas particulares puedan descansar.

Asimismo, se establece el pago de las horas extras, lo que en la actualidad no ocurre, porque es un aspecto que no está regulado, de manera que su pago queda a criterio de cada empleador. Asimismo, se propone el establecimiento de una bolsa de horas extraordinarias, con un tope de 15 horas semanales, lo que me parece un avance importante.

A través de esas normas, tal como aquí se ha señalado, se busca entregar dignidad al trabajo de las trabajadoras de casas particulares, puesto que, entre otras cosas, no tendrán que aceptar que el empleador las obligue a usar uniforme o un delantal como condición para hacerles un contrato.

Muchas veces en los sectores acomodados, para diferenciar a una mujer por el trabajo que realiza, de manera muy indigna, las obligan a utilizar ese tipo de uniformes, tal como lo hemos visto en los *mall*, en las playas y en los condominios, de manera que considero que en ese sentido el proyecto del cual soy coautor constituye un avance sustancial, porque tiene que ver con el derecho que ellas tienen a no ser discriminadas por andar con uniforme en su jornada de trabajo.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tendrá un desafío en materia de fiscalización, pero las modificaciones introducidas por el Senado establecen la obligación para el empleador de registrar el contrato laboral en la inspección del trabajo, con el objeto de que sea fiscalizado, aspecto que es avance, porque dispone la obligatoriedad de supervisión por parte de un ministerio.

En los pocos meses que llevan en el cargo quienes nos acompañan, han cumplido su palabra y también han cumplido y honrado la palabra de la Presidenta Bachelet, pues le están dando dignidad y garantías a muchas mujeres que estaban esperando este momento para realizar sus tareas de mejor manera y con reglas claras.

Señor Presidente, por su intermedio, quiero decirle a la ministra que nos vamos a sumar, con muchas ganas, a aprobar este proyecto. Es un día muy importante no solo para las mujeres, sino para todos quienes realizan esta labor, pues de ahora en adelante la harán con mayor dignidad. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Fidel Espinoza.

DISCUSIÓN SALA

El señor **ESPINOZA** (don Fidel).- Señor Presidente, quiero partir mi intervención saludando, con mucho aprecio, a cada una de las integrantes y de las dirigentes del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, que han jugado un rol tremendamente importante en la consecución de los objetivos que el proyecto trae consigo.

Por cierto, también quiero saludar a la ministra y al subsecretario del Trabajo, quienes también han dado especial relevancia a esta iniciativa.

Aquí ha habido colegas que han planteado en su intervención, entre otras cosas, que esto debimos haberlo hecho hace mucho tiempo, pero, en verdad, si revisamos la historia fidedigna de lo que ha ocurrido, algunos sectores políticos simplemente nunca tuvieron interés en legislar sobre esta materia ni en avanzar en entregar no solo mejores condiciones y regulaciones legales, en cuanto a los horarios -nos parece que los días de descanso son un paso importante-, sino también en un tema que es importante que la ministra y el subsecretario del Trabajo conozcan, que dice relación con la dignidad de las trabajadoras de casa particular. Muchas veces, se juega con la dignidad de ellas. Más del 95 por ciento de quienes desempeñan estas labores son mujeres.

Este proyecto es un avance que hay que valorar, destacar y apoyar con mucha con fuerza y energía, pero hay muchas temáticas que seguramente las dirigentes del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular conocen en el día a día de su quehacer: acusación de robo a trabajadora doméstica para no pagarle los años de servicio es una práctica común. En la zona que represento, cuando hay una trabajadora de casa particular que lleva muchos años y no se le quiere pagar las indemnizaciones por años de servicio, qué mejor que acusarla de la pérdida de una joya de la empleadora, para aplicarle algunos artículos de la legislación laboral vinculados con la falta de probidad, situación que simplemente hace que muchas de ellas terminen reconociendo una falta que nunca cometieron, con el propósito de no quedar con sus papeles manchados. Por lo tanto, hay un tema de dignidad en que, en el futuro, debemos avanzar muy fuertemente.

Considero que este día es tremendamente especial para las más de 360.000 personas que forman parte de una actividad que tiene enorme relevancia y que, obviamente, debe ir potenciándose en el futuro. Es una actividad que hoy, sin duda, tiene dignidad, pero la va a tener con mayor fuerza y energía una vez aprobado este proyecto, pues otorga muchas más garantías que las que hoy tienen las trabajadoras de casas particular.

Desde mi punto de vista, una de las cosas más rescatable que tiene el proyecto dice relación con la clarificación de las labores, tanto dentro como fuera del hogar, porque va a permitir terminar con una práctica absolutamente nefasta de algunos empleadores, cual es cobrarles el alojamiento e, incluso, la alimentación. Este proyecto absolutamente deja fuera de toda posibilidad el poder desarrollar una acción tan impropia como aquella.

Por eso, quiero valorar la labor del Gobierno de la Presidenta Bachelet en esta materia, que va en la misma línea del trabajo que estamos haciendo con

DISCUSIÓN SALA

las trabajadoras manipuladoras de alimentos, que son importantes para la alimentación de miles de estudiantes de este país.

Es bueno que las dirigentes del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular sepan que cuando estuvimos analizando ese proyecto en esta misma Sala, hubo hermosos discursos respecto de las manipuladoras de alimentos de parte de los 120 parlamentarios, pero resulta que en el Gobierno anterior sus dirigentes jamás pudieron entrar a La Moneda cuando pidieron mil veces ser escuchados por el Presidente o el ministro del Interior.

La Presidenta está demostrando que estamos por dar mayor categorización a cada una de las actividades laborales de nuestro país. Este proyecto, si bien no es el final, es un paso muy importante en la dignificación de la labor insustituible que tiene casi medio millón de trabajadoras de casa particular de nuestro país.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Juan Morano.

El señor **MORANO**.- Señor Presidente, por su intermedio, quiero saludar a la señora ministra y también a las dirigentes del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, que hoy nos acompañan.

Parece increíble que en pleno siglo XXI, en el año 2014, recién estemos sancionando una norma que da algo más de justicia social a las trabajadoras de casa particular.

Nada más parecido a la esclavitud que la forma y sistema de trabajo de quienes dan gran parte de su vida a otras familias, lo que hace que muchas veces sean las verdaderas dueñas de casa, que en muchos hogares dependan de ellas y, sin embargo, no las valoramos debidamente en las remuneraciones, en el horario y, menos aún, en el descanso semanal y anual, y para qué decir si sumamos el hecho de que muchas de ellas son inmigrantes discriminadas. Nos alegramos de ser parte de esta Cámara de Diputados, porque, al menos, corregirá, en parte, estas injusticias e inequidades.

Votaremos decidida y resueltamente a favor de las trabajadoras de casa particular, haciendo presente que debemos seguir avanzando y legislando por la equidad y la justicia social.

El cariño y afecto se demuestra legislando a favor de ellas, apoyando normas que signifiquen eso, que les permitan tener tiempo de calidad para ellas y sus propias familias, para su propio descanso y para disfrutar la vida, con un sueldo digno y justo.

Sin embargo, hay una tarea pendiente para las trabajadoras de Magallanes, que es la necesidad de que sea reconocido el derecho a la asignación de zona. ¿Qué diferencia a una trabajadora de casa particular de un auxiliar de un ministerio o de la municipalidad de mi región? ¡Nada!

DISCUSIÓN SALA

Me comprometo con el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Punta Arenas y con su Presidenta, doña Rosa María Miranda Tobar, a seguir luchando por eso y los demás temas pendientes.

Votaremos a favor de esta iniciativa y seguiremos trabajando por más y mejores condiciones para los trabajadores y las trabajadoras de casa particular.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Giorgio Jackson.

El señor **JACKSON**.- Señor Presidente, hoy nos corresponde revisar dos proyectos estrechamente relacionados.

Tenemos la oportunidad de discutir, en extenso y desde distintas aristas, las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de casa particular, tanto en un proyecto específico como en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Una oportunidad que le debemos a las mujeres y los hombres que trabajan en el interior de las casas de miles de chilenos y chilenas y que, históricamente, han estado sometido a condiciones especiales de precariedad laboral.

El proyecto de ley que se presenta y discute es importante, porque produce mejoras respecto de las condiciones laborales que poseen varias de las trabajadoras y los trabajadores de casa particular. Es especialmente crucial que haya sido construido con la participación constante del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular. Sin duda, es digno de admiración el trabajo que han tenido para juntarse, asociarse y organizarse en un rubro en que los empleadores están tan disgregados. En la práctica, están haciendo una especie de negociación por rama, aunque sea por el lado, y yo creo que eso es especialmente destacable para quienes creemos que la negociación colectiva, sobre todo por rama, debería ser una de las cuestiones que vuelvan a estar presentes en nuestro país.

Ahora, este es un ejemplo para nosotros, pues nos enseña que la asociación es posible y que debemos asumir la responsabilidad de nuestro futuro, juntos. Y enseñarle, también, a otros rubros que no están sindicalizados y tienen la opción de hacerlo de manera más sencilla. La unión hace la fuerza; es nuestra responsabilidad, pero no solo de nosotros, como legisladores, sino también de los dirigentes sindicales, para que den este paso y hagan justicia respecto de sus propios salarios; que afronten ese riesgo y luchen por sus derechos mediante la negociación colectiva.

En todo caso, el proyecto de ley adolece de insuficiencias incomprensibles para un Estado que se supone comprometido con el bienestar de los trabajadores, si no, ¿cuál es la razón para que se excluya de las mejoras a quienes trabajan puertas adentro? ¿Aún consideramos que hay trabajadores que no merecen condiciones de trabajo dignas? ¿Todavía creemos que está

DISCUSIÓN SALA

bien que haya trabajadores cuya jornada laboral puede llegar a 12 horas diarias y que solo se le asegure un descanso ininterrumpido de 9 horas, es decir, para dormir y reponerse, apenas?

Este proyecto, al excluir a las trabajadoras y trabajadores domésticos puertas adentro, propone que hay empleados más dignos que otros; que es correcto someter a ciertos trabajadores -en este caso, a quienes trabajan puertas adentro-, literalmente, a vivir laborando e impedidos de compartir con sus familias o de recrearse. Y lo que es peor, propone que aquellos que viven y duermen bajo el techo del empleador, históricamente discriminados por su procedencia o color de piel, que no tienen descanso, que abandonan su vida y, muchas veces, a sus hijos y a sus familias, para dedicarse y hacerse cargo de otro hogar, incluso, para criar a los hijos de sus empleadores, reciban una remuneración cercana al sueldo mínimo.

¿Seguiremos aguantando estas prácticas laborales en nuestro país?

Precisamente, el Convenio que aprobaremos hoy, en conjunto con este proyecto de ley, implica adquirir un compromiso de Estado, en el sentido de que debemos fijar una línea de trabajo para tratar con igual dignidad a las trabajadoras y trabajadores de casa particular.

Otro gran ausente en este proyecto son las mejoras a las normas relativas al despido y estabilidad laboral en el evento de enfermedades, pues no existe una regulación, normas de fiscalización o instancias de apelación que impidan los abusos.

Para finalizar, debo ser honesto: tenía muchas dudas y reparos respecto de la aprobación de esta iniciativa y nuestro rol en el Parlamento; sin embargo, después de conversar con las dirigentes, me di cuenta de que podría pecar de paternalismo si no consideraba la urgencia de los beneficios inmediatos de la legislación; mi voto en contra significaría retrasar mejoras impostergables para las trabajadoras de casa particular.

Por lo tanto, dada esta reflexión, a la cual me instaron las mismas trabajadoras, aprobaré este proyecto de ley, por cuanto constituye un avance impostergable ante las condiciones inaceptables que hoy enfrentan los trabajadores y trabajadoras de casa particular, pero sobre todo porque ha sido meditado con ellas mismas. En tal sentido, no puedo desconocer la importancia de su participación.

La lucha que sostienen a partir de esta legislación y de la aprobación del Convenio 189, les otorga un piso distinto para seguir exigiendo mejoras en sus condiciones; en esto no caben dudas.

Sin embargo, declaramos con fuerza lo insuficiente de la iniciativa, por lo cual requerimos de inmediato al Ejecutivo, que envíe un proyecto de ley que subsane esta arbitrariedad y las diferencias en el proyecto. Los trabajadores y trabajadoras de casa particular tendrán nuestro apoyo y compañía. Por eso, cuando salgan a marchar nuevamente, las acompañaremos cuantas veces sea necesario para luchar por el cumplimiento absoluto del Convenio 189, que aprobaremos hoy.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

(Aplausos)

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la diputada señora Andrea Molina.

La señora **MOLINA** (doña Andrea).- Señor Presidente, primero que todo, quiero manifestar que estoy muy contenta por la llegada de este día, por lo que significa este proyecto para nuestro género: nuestras mujeres, nuestras trabajadoras desempeñan una labor impresionante; muchas veces, son más mamás que las propias madres; pasan mucho más tiempo con nuestros hijos que nosotras mismas. Y ustedes saben lo que significa salir a trabajar a la calle, laborar puertas adentro y dejar a sus hijos en manos de otros o de otras, para cuidar hijos que no son propios, dada la necesidad de una remuneración y dar estudios a sus hijos, de sacarlos adelante, para que sigan una carrera. Es algo de lo cual muchos de nosotros estamos tremendamente conscientes.

Quienes hemos salido a la calle a trabajar desde muy temprana edad, sabemos lo que significa el esfuerzo y cumplir horarios, pero, sobre todo, lo que significa el sacrificio de que otros críen a nuestros hijos. Lo veo a diario en mi caso, y a diario en el de las personas que trabajan conmigo, quienes, con el tiempo, se han convertido en mi familia, porque son parte de mi familia.

Cuando uno toma decisiones, lo hace con ustedes, por cuanto ustedes, muchas veces, reaccionan antes que uno, por ejemplo, cuando un hijo está enfermo, porque los conocen, porque se dan cuenta, por sus caritas, cuando tienen fiebre o cuando están tristes; o nos sugieren ir a verlos, cuando se dan cuenta de que nos echan de menos y nos dicen: "Jefecita, vaya a ver a la niña. Yo la puedo abrazar, besar, pero usted es irremplazable". Son palabras de ustedes. O cuando nos reciben al final de la jornada, y nos dicen: "Viene cansada. Mire lo que hice, ¡qué rico está!". Son ustedes quienes lo hacen y, por ende, se merecen todo el respeto y todos los derechos que correspondan en sus remuneraciones, en días libres, en sus contratos, en todo lo que tiene que ver con el derecho del trabajador.

Pues bien, esta iniciativa equipara la cancha y les concede los derechos que se merecen desde hace tiempo.

Así es que, por lo menos desde esta bancada, vamos a votar favorablemente el proyecto de ley y el Convenio 189.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Patricio Vallespín.

El señor **VALLESPÍN**.- Señor Presidente, en verdad, como miembro de la Comisión de Trabajo, puedo decir que estamos muy satisfechos de que el Gobierno, a través de su ministra, señora Javiera Blanco, cumpla la palabra empeñada y asuma este tema que por tanto tiempo estuvo postergado. Por

DISCUSIÓN SALA

eso, como diputado de la Nueva Mayoría, apoyaremos este proyecto de ley, pues genera nuevos y mejores derechos individuales para las mujeres y hombres trabajadores de casa particular.

No ha sido sencillo lograr avances en esta materia, pues todos sabemos que son empleadores diseminados, difíciles de fiscalizar. Pero este proyecto de ley va a dar un marco superclaro, que mejora los derechos de estos trabajadores.

¿Por qué es importante partir señalando esto? Porque la iniciativa se origina sobre la base del diálogo, constructivo y aportador, entre dirigentes de los trabajadores y el Gobierno. Allí radica la importancia de escuchar: para mejorar los proyectos de ley. Y si llegasen a quedar cuestiones pendientes, los tendremos que abordar, porque este es un gobierno que asumirá sus compromisos.

Y es aquí cuando cobra sentido, por ejemplo, que se rebaje el número de horas de trabajo, por cuanto la idea es igualar los derechos laborales de los hombres y mujeres que trabajan en casa particular respecto del resto de los trabajadores. En este aspecto, la iniciativa tiende a equilibrar la carga horaria, por cuanto existían abusos, denunciados por las mismas trabajadoras. Efectivamente, dadas las características de su rol en los hogares, deben hacerse cargo tanto de las penas como de las alegrías de las familias con las cuales decidieron voluntariamente trabajar, por lo cual, muchas veces, han sido objeto de abusos. Dado lo anterior, la ley preceptúa, con mucha precisión, que la remuneración no puede considerar el alojamiento y la alimentación, que deben ser de cargo del empleador.

También se prohíbe -es lo valorable del proceso legislativo y de un Gobierno que sabe escuchar-, mediante indicaciones, que el contrato se condicione al uso de uniformes, delantales o cualquier otra forma de vestimenta identificadora por ser claramente discriminatorio. El Ejecutivo acogió esta iniciativa, que fue perfeccionada por el Senado -por eso es tan importante el trabajo colegislador-, estableciendo la obligación de consignar en el respectivo contrato de trabajo el tipo de servicio a prestar por el trabajador, de manera que no se transforme en una lista infinita de labores que el empleador vaya agregando. Por eso era necesario hacer las precisiones del caso.

Asimismo, está lo relacionado con la Inspección del Trabajo. Aquí quiero decirle a la ministra del Trabajo y Previsión Social que estamos ante una cuestión fundamental, porque este proyecto de ley, respecto del cual podríamos seguir señalando las mejoras que contiene, de las cuales la ministra ha sido partícipe, significará un nuevo *modus operandi* entre empleadores y trabajadoras y trabajadores de casa particular; habrá una nueva relación laboral entre ambos, para lo cual será necesario que los empleadores se adapten a las nuevas normas. Por ejemplo, en mi distrito muchas personas me preguntaban qué sucederá a partir de la aplicación de la ley. Simplemente, todo operará de otra forma porque los trabajadores y trabajadoras que laboran en casa particular deben tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Por eso el proyecto avanza en la línea correcta.

DISCUSIÓN SALA

Pero, si estamos ofreciendo efectivamente la posibilidad de fiscalizar, es fundamental proveer los recursos necesarios para que las inspecciones del Trabajo puedan hacerlo porque, de lo contrario, no obstante que la ley establezca lo que deberá hacerse, en la práctica, jamás se realizará. Es un desafío fundamental: deben destinarse recursos especiales, y en el programa de fiscalización anual de la Dirección del Trabajo también se debe considerar la situación de estos trabajadores y trabajadoras porque, de lo contrario, jamás se aplicará lo que establece la ley. De manera que se trata de un asunto que la ministra deberá asumir como una tarea primordial; es decir, que la situación laboral de estas trabajadoras forme parte del plan nacional de fiscalización que lleva a cabo la Dirección del Trabajo. De esta forma, sabrá que ellas están siendo protegidas por una ley cuyo objetivo es beneficiarlas.

Por otra parte, es bueno que la aprobación de las modificaciones del Senado coincidan con la del Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, porque eso significa que estableciendo estándares más exigentes seguiremos avanzando en la línea correcta.

Por eso, las mujeres y las dirigentes presentes en las tribunas pueden contar con que la bancada de la Democracia Cristiana aprobará con mucho entusiasmo las modificaciones del Senado a esta iniciativa, y con que seguiremos adelante en la aprobación del Convenio 189. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la diputada señora Jenny Álvarez.

La señora **ÁLVAREZ** (doña Jenny).- Señor Presidente, el pasado 8 de abril, en esta misma Sala, se aprobó por 66 votos a favor, el proyecto de resolución N° 9, que presentamos junto con las diputadas Camila Vallejo, Andrea Molina, Yasna Provoste y Maya Fernández y el diputado Ricardo Rincón, para solicitar a la Presidenta de la República la ratificación del Convenio 189 de la OIT, en atención no solo al llamado y a las demandas que han venido formulando desde hace mucho tiempo los trabajadores y las trabajadoras de casa particular de Chile, a través de sus organizaciones, sino porque constituye claramente un acto de justicia hacia las más de 360.000 personas de nuestro país, en su gran mayoría mujeres, que realizan esta importante labor.

Por eso, nos alegramos cuando la ministra Javiera Blanco dio a conocer la voluntad del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet de avanzar en la ratificación de ese importante Convenio.

Asimismo, nos alegramos cuando el pasado 9 de septiembre el Ejecutivo, en cumplimiento del compromiso contraído, ingresó a la Cámara el proyecto que hoy discutimos en tercer trámite constitucional.

Pero nuestra alegría fue mayor aún, cuando la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, hace

DISCUSIÓN SALA

unas semanas, aprobó por unanimidad el proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 189 de la OIT, dando cuenta con ello del amplio consenso que existe sobre la necesidad de hacer justicia a los trabajadores y trabajadoras de casa particular.

Aunque las materias centrales que aborda esta iniciativa tienen que ver mayoritariamente con las horas de trabajo, con contratos mejor regulados y especificados, con el uso de uniforme y con los tiempos de descanso, entre otras materias, lo más importante es el tema de fondo, es decir, que por fin estamos legislando sobre un principio que la OIT viene impulsando desde hace mucho tiempo: el trabajo decente.

Por eso, es necesario ratificar el Convenio, porque apunta a emparejar la cancha en el ámbito de los derechos laborales de un sector que, por décadas, ha visto que han sido pasados a llevar de muchas formas. Además, se trata de que, aparte de asegurar el trabajo decente, veamos por la dignidad de las personas.

Por otra parte, aprobar las modificaciones del Senado es una buena señal de justicia social, de manera que ese 30 por ciento de trabajadoras y trabajadores de casa particular, que hasta ahora se desempeñaban sin un contrato, y que ese 20 por ciento de mujeres que laboran puertas adentro puedan mejorar verdaderamente su situación laboral, para lo cual será necesario mayor capacidad de fiscalización y fortalecimiento de las organizaciones que agrupan a estos trabajadores y trabajadoras, para que puedan denunciar a sus empleadores cuando incurran en transgresiones a esta normativa, tal como lo han venido haciendo durante años.

Por lo tanto, por esta lucha en la cual nos acompañan en este importante día, anuncio que los diputados del Partido Socialista votaremos a favor las modificaciones del Senado a esta propuesta del Ejecutivo, así como también el proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 189 de la OIT. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Debo hacer una aclaración. Ha habido una serie de intervenciones sobre el segundo proyecto de la Tabla, porque varios parlamentarios estaban inscritos, incluso, desde la sesión pasada. Algunos diputados tuvieron la gentileza de que otros colegas hicieran uso de la palabra antes que ellos.

¿Habría acuerdo unánime para suprimir el tiempo de los proyectos de acuerdo y de resolución e Incidentes, a fin de que los diputados inscritos puedan intervenir?

Como veo que en este momento no hay *quorum* para tomar acuerdos, se va a llamar a los señores diputados. Tiene la palabra el diputado Jorge Rathgeb.

El señor **RATHGEB**.- Señor Presidente, en nombre de la bancada de Renovación Nacional, quiero anunciar que vamos a aprobar las modificaciones

DISCUSIÓN SALA

del Senado a esta iniciativa –nuestra bancada procedió de igual forma en el Senado-, porque establece una nueva relación entre los trabajadores y las trabajadoras de casa particular y sus empleadores.

Hay una serie de exigencias relacionadas con el domicilio en el cual las trabajadoras prestan servicios y con la especificación de los mismos, lo que proporciona mayor claridad y certeza a ambas partes.

Otro aspecto importante dice relación con la fiscalización de las funciones que realizan y con el registro especial de los contratos, lo que también permitirá dar mayor transparencia y certeza a las funciones que cumplen, así como mayor tranquilidad a los trabajadores y trabajadoras.

Por supuesto, en general, compartimos los conceptos vertidos por los diputados que han intervenido y valoramos las funciones que desarrollan y han desarrollado históricamente las trabajadoras de casa particular en nuestro país.

Seguramente, muchos diputados fuimos criados por quienes en épocas pasadas se denominaban empleadas o asesoras del hogar -hoy, trabajadoras de casa particular-, quienes nos entregaron su cariño, que aún siguen prodigando a los hijos de sus empleadores. Muchas veces, los hijos de los matrimonios que contratan a estas personas les tienen más cariño a las “nanas”, a las trabajadoras de casa particular, que a sus propios padres, porque ellas se ganaron su cariño y su amor.

Además, con su trabajo ellas han permitido que otras mujeres puedan desarrollarse profesionalmente fuera de su hogar. Muchas mujeres que hoy son profesionales, que han hecho un tremendo esfuerzo para obtener un título profesional, lo han logrado en gran parte porque tienen la tranquilidad, la certeza, de que personas con gran vocación y cariño cuidan de sus hijos, los educan y les entregan lo mejor de sí para que esos hogares sigan funcionando. Por lo tanto, las trabajadoras de casa particular desarrollan una labor de vital importancia para nuestro país, por lo que vemos con buenos ojos la aprobación de esta iniciativa.

Anuncio que la bancada de Renovación Nacional apoyará este proyecto de ley con mucho entusiasmo, porque sabemos que, a partir de ahora, se establecerá una nueva relación de trabajo que reconocerá el esfuerzo y el cariño que estas personas entregan a diario.
He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Osvaldo Andrade.

El señor **ANDRADE**.- Señor Presidente, no me referiré al contenido del proyecto, porque ya se han entregado suficientes elementos al respecto. De hecho, la intervención de la ministra del Trabajo y Previsión Social fue bastante contundente y las intervenciones de los colegas parlamentarios han reiterado y ampliado esa información.

En esta oportunidad, quiero referirme a dos aspectos que me parecen importantes.

DISCUSIÓN SALA

En primer lugar, el prestigio de la política tiene mucho que ver con nuestra capacidad de cumplir los compromisos. En ese sentido, junto con Ruth Olate, presidenta del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, asistimos al encuentro de la OIT y fuimos testigos del compromiso de la administración anterior respecto del Convenio 189.

En esa ocasión, expresamente se nos dijo que el Convenio 189 sería aprobado en la administración anterior, pero algo pasó en el tránsito al país que ese compromiso se diluyó, se olvidó y se esgrimieron una serie de razonamientos para no aprobarlo, uno de los cuales era que promovía la negociación colectiva. En suma, hubo un conjunto de elementos que impidieron que ese compromiso se cumpliera. Por lo tanto, felicito al Gobierno, porque cumple el compromiso adquirido por la administración anterior, del que fui testigo presencial junto con la señora Ruth Olate.

¡Cumplir con sus compromisos prestigia al Gobierno!

La segunda reflexión es más general. Aquí se ha escuchado plenamente la opinión de las trabajadoras, a través de sus sindicatos. En consecuencia, hay un genuino respaldo a un diálogo social -tripartito en su momento- que generó esta iniciativa.

Es verdad que hay cosas que faltan y a aquellos que se preocupan mucho de lo que falta quiero decirles que la historia del movimiento obrero ha tenido una característica: su constante lucha por ir mejorando sus condiciones laborales.

Aquellos que creen que en algún momento de la historia se va a resolver todo, pecan de un vanguardismo que alguna vez un gran pensador señaló como enfermedad infantil del izquierdismo. La historia del movimiento obrero y de la clase obrera ha demostrado, con su sensatez, que está más allá de esas vanguardias, de los iluminados que creen saber más que los propios trabajadores.

La gran virtud de este tipo de diálogos es que se les hace caso a los que saben, a los que viven cotidianamente las condiciones laborales y el abuso. La deformación de querer saber más que los que están en la pelea ha hecho que, a veces, por tratar de hacer más cosas, finalmente, no se ha logrado nada. Las grandes frustraciones que ha tenido el movimiento de los trabajadores se han producido cuando otros han querido hacerse cargo de sus luchas. Por eso es tan importante escuchar la voz de los dirigentes sindicales. Se hace el parangón con lo que sucede en educación, en la que es importante escuchar la voz de los dirigentes estudiantiles, pero también la voz de los apoderados y de todos los involucrados.

La gran dificultad del vanguardismo es que se parte de la base que se sabe más que todos. Esa deformación nos ha llevado muchas veces a frustraciones, que terminan pagando los que menos tienen, que son los propios trabajadores.

¡Qué bien le habría hecho a la clase política hacerle más caso a Víctor Díaz y a Luis Figueroa en el pasado! ¡Nos habríamos evitado un quiebre institucional!

DISCUSIÓN SALA

¡Qué bueno fue que la clase política escuchara a los dirigentes de los trabajadores que permitieron que hubiese una gran ley de sindicalización campesina! ¡Los viejos entregaron a sus madres para tener esa ley! ¡Pero lo hicieron ellos!

La nacionalización del cobre surgió de los dirigentes de los trabajadores, de sus gremios, de los dirigentes obreros. ¡No fue creación de algún iluminado, de alguna dirección política!

¿Hasta cuándo seguimos sin respetar la opinión del mundo del trabajo?

Le pido a este Gobierno que siga esta misma línea de coherencia en los proyectos que vienen, por ejemplo la reforma laboral; que el Convenio de la OIT se respete, porque los reemplazos atentan contra la libertad sindical. Si la reforma laboral no tiene ese parámetro, no se cumplirá con la norma internacional.

Reitero, le pido a este Gobierno que mantenga la coherencia, que ratifique, que cumpla y que se haga cargo de sus compromisos. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la diputada señorita Karol Cariola.

La señorita **CARIOLA** (doña Karol).- Señor Presidente, en primer lugar, quiero saludar a la Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular (Anecap) y reconocer su insistencia y consecuencia para reclamar por derechos fundamentales que, sin duda, se merecen.

También vayan mis saludos y mis agradecimientos a la ministra del Trabajo y Previsión Social y al subsecretario del Trabajo.

Me parece muy loable que en la Cámara de Diputados contemos permanentemente con la presencia de la ministra, ya que, afortunadamente, después de muchos años, estamos tomándonos en serio la necesidad de entregarles a los trabajadores derechos reales.

No quiero perder la oportunidad de reiterar la necesidad de recibir prontamente las reformas laborales, tan esperadas, para garantizar el derecho a huelga, la negociación colectiva y la posibilidad de que los sindicatos se fortalezcan por la vía de tener estas herramientas.

El proyecto que estamos discutiendo se funda en el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el que a pesar de haber sido suscrito el 16 de junio de 2011, hasta la fecha no ha sido ratificado por nuestro país.

Por lo tanto, me parece muy importante la discusión que estamos dando, porque efectivamente cuando los trabajadores se organizan, cuando salen a la calle y presentan sus necesidades, pocas veces son escuchadas. La Cámara de Diputados y este Gobierno, que ha demostrado su compromiso con los trabajadores, hoy lo están haciendo.

DISCUSIÓN SALA

Me llena de gusto que en la Cámara de Diputados se esté dando esta discusión, porque efectivamente, y en eso probablemente varios coincidimos, no estamos dando la solución de fondo. Quisiéramos garantizar cada día más derechos, quisiéramos garantizar a todos los trabajadores y a las trabajadoras de Chile un salario mínimo digno. Por eso, esperamos la resolución de la comisión que está desarrollando un nuevo mecanismo para establecer el salario mínimo para los trabajadores de este país.

Las trabajadoras de casa particular, muchas veces, son parte de los trabajadores cuyos derechos son menos respetados. Por eso, hoy les estemos entregando algunos elementos que nos parecen necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo.

La obligación de utilizar uniforme en lugares públicos atenta contra los derechos humanos de esas mujeres que, con mucho esfuerzo, buscan mantener a sus familias. Esa imposición surge de la idea de que una familia adinerada luzca que tiene una asesora del hogar.

Me parece que constituye un elemento fundamental si pensamos que estamos discutiendo y poniendo reglas para entender desde esa perspectiva la libertad que tienen de poder manifestarse de manera libre en sus espacios de trabajo.

Reducir la jornada de trabajo y garantizar el descanso también constituyen elementos fundamentales para esta discusión.

Me siento orgullosa de que se encuentren en las tribunas representantes de las trabajadoras de casa particular, quienes, se sienten comprometidas con esta determinación. El gobierno ha demostrado su compromiso para con ellas. Por último, sin querer profundizar más en la materia y compartiendo gran parte de los elementos que señalaron quienes me antecedieron en el uso de la palabra, anuncio mi voto favorable a estos dos proyectos. He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra la diputada Marisol Turres.

La señora **TURRES** (doña Marisol).- Señor Presidente, quiero ser muy clara en señalar que las trabajadoras de casa particular, en muchos casos, pasan a ser una persona más de la familia, es decir, parte integrante de ella.

Lo que más justifica tener a una persona que nos ayude en la casa es precisamente que las mujeres también trabajamos. Por lo tanto, juegan un rol tan importante, e, incluso, pasan a ser una segunda madre para nuestros hijos.

Por consiguiente, me parece que debemos apoyar todas aquellas normas que vayan en directo beneficio de ellas y signifiquen terminar con algunos abusos, que efectivamente ocurren. Insisto, es tan importante el rol que muchas de ellas juegan en nuestros hogares que es un trabajo que debiéramos agradecer día a día.

DISCUSIÓN SALA

Por ello, sin entrar en mayores detalles de lo que significan los horarios de trabajo o de algo tan razonable como, por ejemplo, no querer salir a la calle con un delantal o uniforme, en el caso de quienes lo usan dentro de la casa, me parece más que razonable. Es cierto que en algunos casos existen abusos, pero tengo la esperanza de que cada vez serán menos.

Por las razones expuestas, anuncio mi voto favorable al proyecto y aprovecho esta ocasión para saludar a las trabajadoras de casa particular que nos acompañan, por el tremendo aporte que hacen al desarrollo integral de cada uno de nuestros hijos.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Tiene la palabra el diputado señor Marcelo Chávez.

El señor **CHÁVEZ**.- Señor Presidente, tal como se señaló, llama la atención que cada cierto tiempo tengamos que estar debatiendo normas que parecieran ser de Perogrullo cuando se trata de defender la dignidad de las personas. Y en buena hora, porque este tipo de normas, sin lugar a dudas, ayudan a entregar más dignidad y derechos, en este caso, a las trabajadoras de casa particular, a cuyas representantes, presentes en las tribunas, aprovecho de saludar.

No quiero referirme *in extenso* a las mismas normas que se han señalado sobremanera. Solo quiero rescatar el hecho de que estamos avanzando en materias importantes para estas trabajadoras. Voy a nombrar una, que me llama poderosamente la atención: pasar de una jornada de 72 horas a una de 45 horas, y que más encima esté regulado, me parece increíble. Entiendo que, probablemente, falten muchas otras cosas, pero esto significa un avance importante en materia de legislación laboral.

Pero, más allá que estos avances, me parece que también debemos apelar a la conducta personal que debemos tener todos quienes vivimos en este país. Por ejemplo, ¿qué hacemos cuando llega la hora de almorzar o de cenar? ¿Acaso lo hacemos en compañía de las nanas? Incluso, a veces, se distingue cuando deben almorzar en un lado y los patrones en otro. O, por ejemplo, en qué condiciones duermen las trabajadoras de casa particular que están puertas adentro. Probablemente, algún día se podrán regular o modificar los cuerpos legales que existen al respecto.

Por otra parte, debemos valorar los avances que estamos alcanzado y desarrollando, porque creo que también es una decisión de conducta, de solidaridad, de cómo entendemos que hacemos un aporte al país y cómo probablemente también, a través de nuestra propia conducta, damos dignidad a quienes nos colaboran para que nos podamos desarrollar plenamente en la parte familiar y en la laboral o profesional. En ese sentido, este tipo de proyectos constituye, de cierta manera, una apelación a la conciencia de cada uno en relación a la manera como entender de qué manera podemos colaborar en lograr tener un mejor país.

DISCUSIÓN SALA

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- ¿Habría acuerdo para votar los proyectos en discusión después de la intervención del diputado Tucapel Jiménez, e insertar en el boletín de sesiones los discursos de quienes se encuentran inscritos, pero no alcancen a hacer uso de la palabra?

Acordado.

Tiene la palabra el diputado señor Tucapel Jiménez.

El señor **JIMÉNEZ**.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero saludar a Ruth Olate, que se encuentra presente en las tribunas junto a su directiva, como también a la senadora Carolina Goic, quien también forma parte de este trabajo legislativo en el Senado, y una de sus principales artífices. Por lo tanto, vayan mis felicitaciones por la labor que todas ustedes han desempeñado y por las veces que nos recibieron en su casa de Santiago Centro en forma muy cordial.

Como se dijo, este es un día histórico porque estamos haciendo algo que es de entera justicia: asimilar a las trabajadoras de casa particular al resto de los trabajadores de nuestro país. Estamos hablando de un sector que no tenía ninguna regulación, que sufría de muchos abusos, debiendo desempeñar, a veces, largas jornadas de trabajo. Por lo tanto, era uno de los sectores con más abuso en el mundo laboral.

Lo que estamos haciendo hoy es asimilarlas con el resto de los trabajadores en algo muy simple. A lo mejor, a estas alturas alguien podría decir que esto no debiera ocurrir, pero sí ocurre. Ahora, en vez de trabajar 66 horas y más, solo lo harán 45 horas semanales, como el resto de los trabajadores, al igual que las trabajadoras que deben desempeñarse puertas adentro, quienes también tendrán un merecido descanso. Estamos hablando de algo sumamente humano: descanso, que, sin embargo, no tenían hasta antes de esta ley; estamos hablando de una bolsa semanal de horas que les permitirá acomodar sus horarios con el acuerdo de los empleadores; estamos hablando de regular el uso del uniforme.

Por ello, quiero manifestar mi absoluta satisfacción y orgullo, porque soy uno de los autores de esta moción que regula, entre otras cosas, el uniforme. Recuerdo que cuando presenté la iniciativa, aparecieron muchas voces criticando. Incluso, algunos no entendían cuál era el trasfondo de esto, y decían: pero prohibámosle el uso de los uniformes a los carabineros que andan en la calle o a los trabajadores de la construcción, obviamente, sin entender el trasfondo de la norma. El lugar de trabajo de los trabajadores de la construcción es la calle, es un lugar público; en cambio, el lugar de trabajo de las trabajadoras de casa particular es el hogar. Pero esto tampoco fue de manera antojadiza. Por eso aprovecho la oportunidad de recordarles cuando en

DISCUSIÓN SALA

las playas de Cachagua vimos en los medios de comunicación a una trabajadora de casa particular con su uniforme y quitasol, dando una clara señal de que más que el uso del uniforme ella no era parte de ese ambiente, diferenciándola del resto, con un nivel de discriminación tremendo. También pudimos constatar otros casos, como, por ejemplo, cuando no dejaron entrar en la piscina de un condominio en Vitacura a una trabajadora de casa particular. En fin, con esto les estamos devolviendo la dignidad y terminando con una tremenda discriminación que viven las trabajadoras de casa particular. Con la aprobación de la iniciativa, voluntariamente podrán decidir si utilizan o no el uniforme. Por lo menos no las vamos a ver en los *mall*, en las playas o en lugares públicos usando su uniforme obligatoriamente, insisto, no como una prenda de trabajo, sino, más bien, como una forma de diferenciarlas y demostrar que ellas no pertenecen a ese lugar. No podemos permitir en nuestro país ese tipo de discriminación.

Para finalizar, saludo a la ministra del Trabajo, por la labor que ha llevado a cabo en este proyecto y me sumo a las palabras de mi colega Osvaldo Andrade, porque siempre he dicho que el cargo que ostentamos es de representación popular. En la tribuna nos acompaña Ruth Olate, que representa a muchas trabajadoras de casa particular, quienes han hecho el seguimiento a este trabajo durante mucho tiempo.

Quedan temas pendientes, como el hecho de que las trabajadoras puedan contar con un seguro de desempleo o negociar colectivamente, lo que no es fácil, pero debemos apuntar en ese sentido.

Sin embargo, esta iniciativa significa un gran avance, pues son pocos los países que han logrado una regulación al respecto; Chile se está poniendo a la altura y debemos sentirnos orgullosos de lo que se puede lograr, sin dejar a un lado muchos temas que quedan pendientes.

Saludo con mucho cariño a Ruth Olate, a su directiva y a las trabajadoras que representa y las felicito por lo que han logrado.

He dicho.

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Ha terminado el tiempo del Orden del Día. Como dije, quienes estaban inscritos y no alcanzaron a hacer uso de la palabra, podrán insertar sus discursos.

El señor **OJEDA**.- Señor Presidente, por favor, solcito que nombre a los diputados inscritos y que no pudieron hacer uso de la palabra.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Muy bien.

Los diputados inscritos son los señores Patricio Melero, Felipe de Mussy, Osvaldo Urrutia, René Saffirio, Sergio Ojeda, la señora Yasna Provoste, los señores Matías Walker, Iván Flores, Iván Fuentes, Leonardo Soto, Roberto Poblete, la señora Maya Fernández, los señores Daniel Melo, Rodrigo González, la señora Loreto Carvajal y el señor Daniel Farcas.

DISCUSIÓN SALA

-En conformidad con el artículo 85 del Reglamento, se incluye la siguiente intervención no pronunciada en la Sala y que cumple con lo dispuesto en el artículo 10 del mismo cuerpo reglamentario:

El señor **FLORES**.- Señor Presidente, por su intermedio, saludo a las dirigentes y representantes gremiales que nos acompañan.

Asimismo, felicito a la señora ministra del Trabajo y Previsión Social, y celebro que nuestro gobierno promueva un necesario balance y genere condiciones de más justicia con trabajadores y trabajadoras de casa particular que, en la práctica, están muy lejos de las conquistas laborales de otros trabajadores chilenos.

Es inconcebible que en el siglo XXI estemos discutiendo sobre el "concepto del pago de remuneraciones en dinero a las trabajadoras de casa particular" o de normalizar la jornada laboral en relación con lo que todos los demás trabajadores ya lograron hace mucho tiempo o de reconocer, 200 años después de creada la república, que las trabajadoras de casa particular también tienen derecho a un descanso mínimo semanal en día domingo y que con este proyecto se consideren también los sábados.

Voy a apoyar decididamente este proyecto, no solo por una cuestión de justicia social y laboral básica, sino también para que cientos de miles de trabajadoras y trabajadores, principalmente mujeres, dejen de ejercer su función muchas veces aceptando resignadamente abusos laborales o tratos que no se condicen con su tarea, y lo que han significado para el sostenimiento de nuestra principal institución social: la familia. Y quiero detenerme un minuto sobre la familia.

¿Cuántas familias han encargado a sus trabajadoras el cuidado de nuestro bien máspreciado: nuestros hijos? ¿Cuántos de nuestros hijos -y me incluyo en esto- han tenido una segunda mamá, una amiga, una confidente, en suma, el soporte de confianza indispensable e insustituible cuando la mamá trabaja fuera del hogar o cuando, por diversas razones, hay una mamá ausente? ¿Cuántos niños han sido verdaderamente criados, educados, socializados y queridos por sus nanas? ¿Y, como contracara, cuántas de esas mujeres que criaron a nuestros hijos no pudieron criar los propios o no pudieron tenerlos por el rigor de su trabajo? Cuesta pensar en ello sin bajar la mirada.

Hoy, parte de esos niños agradecidos de ayer, debemos devolverles a ellas la dignidad y reconocimiento de Chile por la labor que han hecho.

Si bien creo que este proyecto es insuficiente y podemos avanzar todavía más en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de las trabajadoras de casa particular, votaré favorablemente y con orgullo de chileno estos dos proyectos.

He dicho.

El señor **URRUTIA** (don Osvaldo).- Señor Presidente, según se señala en los fundamentos de este proyecto, el objetivo de esta modificación a la regulación

DISCUSIÓN SALA

del Código del Trabajo de los trabajadores de casa particular es mejorar la situación de aquellos trabajadores que no viven en la casa de su empleador, modificando su jornada de trabajo, y mejorar la situación de quienes viven en la casa de su empleador, estableciendo el día domingo como día de descanso semanal, aumentando el descanso mensual y modificando la composición de su remuneración.

Cabe señalar que este proyecto fue refundido con mociones iniciadas en la Cámara de Diputados, Cámara a la que fue enviado con fecha 24 de septiembre para su discusión y votación en tercer trámite constitucional.

En primer lugar, quisiera señalar que si bien apoyo la medida que hoy nos convoca, creo que este proyecto aún es perfectible y espero que con el siguiente punto de la tabla –el Acuerdo que aprueba el Convenio 189, Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011- podamos elevar los estándares en Chile para los trabajadores de casa particular.

Si pensamos en las labores que desempeña un trabajador doméstico y las horas que destina a estos quehaceres, podremos concluir que quienes se desempeñan en esta área destinan en muchos casos más horas de las pactadas en servir a su empleador, pues el trabajo conocido como “puertas adentro” muchas veces termina por entenderse como una disponibilidad 24/7.

Las necesidades, la falta de oportunidades y el ahorro que significa vivir en el lugar de trabajo son elementos que probablemente toman en cuenta los trabajadores al momento de optar por este tipo de trabajos. Sin embargo, ello tiene altos costos asociados, como la falta de descanso y de privacidad.

Por ello creo que si bien es necesario legislar sobre la materia, para lo cual daré mi voto favorable, quiero hacer un llamado al Gobierno y a la ministra del ramo para que la aprobación de esta iniciativa y de la que se discutirá en segundo lugar de la tabla la insten a destinar mayores esfuerzos en mejorar esta realidad.

A modo ejemplar, quisiera señalar que se extraña en esta iniciativa una regulación que fije un límite de horas general para los trabajadores “puertas adentro”, como la que se propone para los trabajadores que no vivan en la casa de su empleador, a quienes se reduciría, a partir de noviembre de 2015, la jornada a 45 horas semanales.

Para finalizar, deseo señalar que cabe tener presente que la mayoría de la fuerza laboral en este tipo de trabajos es femenina, por lo cual esta puede ser una oportunidad para que el Ejecutivo proponga políticas, planes y programas destinados a mejorar los índices de inserción laboral femenina; para enfatizar e igualar, respecto a los hombres, el rol de la mujer en el mundo laboral; para promover la formación profesional y técnica de las mujeres de modo de diversificar sus opciones profesionales; para conciliar la vida familiar y laboral, todo lo cual se puede lograr fijando estándares y planes de acción al corto, mediano y largo plazo.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

La señora **PROVOSTE** (doña Yasna).- Señor, Presidente, saludo afectuosamente a la ministra del Trabajo y Previsión Social, al subsecretario y, de manera especial, a las organizaciones de trabajadoras de casa particular y a la CUT.

He querido intervenir en esta discusión para valorar que el trabajo remunerado del hogar es un asunto público y no privado, además de que las trabajadoras de este sector también contribuyen a la economía del país.

El trabajo doméstico es un trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen, igual que los demás trabajadores, derecho a un trabajo decente. Y por ello deseo invitar a esta Cámara a votar favorablemente la ratificación del Convenio 189, este convenio se traducirá en la construcción de una sociedad más justa, un país más igualitario y, consecuentemente, en un verdadero desarrollo humano.

Sin embargo, a través del señor Presidente, deseo solicitar al Gobierno, representado en esta oportunidad por la ministra del Trabajo y Previsión Social, que esta ratificación no sea un mero trámite administrativo sino que cuente con un plan que acompañe la aprobación del Convenio 189.

Estamos en esta discusión de este proyecto de ley porque nuestro gobierno ha sabido escuchar y acoger las demandas, fundamentalmente de las mujeres, quienes mayoritariamente se desempeñan en este trabajo, pero que también han sido víctimas de desigualdad de derechos, oportunidades y participación.

Por ello, considero que apoyar esta iniciativa no es solo desde la perspectiva del trabajo justo y decente sino que también desde la perspectiva de la equidad de género y empoderamiento de las mujeres. Trabajar en contra de la discriminación de las mujeres es trabajar por una causa justa y, a la vez, indispensable para el desarrollo de la humanidad.

En nuestra opinión, no puede haber un Estado neutral; por el contrario, tiene que generar políticas que se hagan cargo de esas asimetrías y de esas dificultades. Y esto supone que las fuerzas políticas no sólo proclamen la protección de los trabajadores y la igualdad de género, sino que actúen consecuentemente para materializar esa igualdad en la ley y en los hechos.

En nuestro país hemos logrado progresos en promover la igualdad de género en las últimas décadas, pero todas sabemos que las desigualdades tienen una historia muy larga. Pese a los progresos, hay una enorme cantidad de mujeres que son víctimas de discriminación y violencia; además, son marginadas o subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones, lo que sigue siendo vergonzoso en nuestro país. Nuestro deber es enfrentar una realidad que es cruda en muchos aspectos.

Entonces, necesitamos mujeres como ustedes, empoderadas, resueltas, decididas a ganar cada día nuevas conquistas. En esas batallas, grandes y pequeñas, las mujeres de Chile estamos decididas a enfrentar esas asimetrías particulares que tienen las mujeres y que tienen que ser miradas de manera específica.

Y como se trata de corregir desigualdades históricas muy profundas, anuncio mi voto favorable al proyecto de ley sobre condiciones laborales de

DISCUSIÓN SALA

trabajadoras de casa particular y al proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 189 de la OIT.

He dicho.

El señor **SOTO**.- Señor Presidente, ha sido largo y doloroso el camino que los chilenos han debido recorrer, para terminar con lacras de la sociedad, como la esclavitud, el inquilinaje, la explotación en las salitreras y el patronaje. Por ello, resulta verdaderamente inexplicable la falta de prioridad y atraso, que se le ha dado a las demandas de nuestras trabajadoras – y también trabajadores- dedicadas a prestar servicios de cuidado y aseo, en casas particulares.

Sus reivindicaciones y demandas por condiciones de trabajo humanas y dignas, han acompañado desde el momento mismo de su nacimiento, al movimiento obrero y, no pocas veces, marcaron el rumbo a sus compañeros varones.

Para 1926, ya existía en Chile un "Sindicato Autónomo de Empleados de Casas Particulares de Ambos Sexos". Tres décadas después -apoyadas mas por la Iglesia que por el Estado, debemos reconocer- se logra eliminar la odiosa denominación de "sirvientas" y se empieza a hablar de "empleadas del hogar"; después se formará una Federación con representación nacional, crearán cooperativas de vivienda, ahorro y el Instituto de Educación Luisa Cardijn, órgano de educación para el trabajo, pionero a nivel nacional e internacional.

La década de los 60 y el Gobierno Popular de Salvador Allende, las va a encontrar afiliadas a la Central Única de Trabajadores (CUT), inmersas y apoyando por las profundas transformaciones sociales que el pueblo de Chile demandaba.

Como a todas y a todos nuestros trabajadores y trabajadoras, la restauración oligárquica y neoliberal tras el golpe cívico militar de 1973, les trajo fuertes represiones para realizar sus actividades sindicales.

Sin embargo, contra toda adversidad y superando el miedo, las "organizaciones de trabajadoras de casa particular" serán fundamentales en el desarrollo de uno de los pilares fundamentales de la recuperación de nuestra democracia, me refiero al "Movimiento de mujeres de Chile".

Por toda esta historia de luchas, es que, señor presidente, resulta a lo menos asombroso que, después de 25 años de democracia, recién estemos dando los primeros pasos para consagrar a un cuerpo de normas y derechos laborales mínimamente aceptable que proteja a las trabajadoras de casa particular.

Sin embargo, como dice el adagio popular, no hay mal que dure 100 años y hoy, al fin, votamos una serie de modificaciones aprobadas por el Senado que mejoran, considerablemente, el proyecto de ley original propuesto por el Gobierno anterior.

Por inconcebible que parezca, la nueva ley que revisamos esta mañana, consagra por primera vez, derechos laborales que son derechos adquiridos, hace mucho tiempo, para la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenas.

Me refiero a garantías como: la obligación de escrituración y registro de sus contratos; que las contraprestaciones que deban realizar las

DISCUSIÓN SALA

partes queden estipuladas de manera clara y precisa en los mismos; certeza respecto al lugar en que se prestarán los servicios; la prohibición de imputar el costo del alojamiento y de la habitación a la remuneración de la trabajadora; la prohibición del uso obligatorio de uniforme en espacios o lugares públicos y; ciertas normas para las trabajadoras de casa particular que asimilan las normas sobre descanso y vacaciones de este sector, con las de todos los trabajadores del país.

Señor Presidente, anuncio mi voto favorable a este proyecto de ley pero, es mi deber, hacer la prevención de que se encuentra en la tabla de hoy, la ratificación por parte de este parlamento, del Convenio 189 de la OIT.

Las normas de este Convenio, obligarán al país a seguir avanzando en las tareas que quedan pendientes: la regulación de jornadas laborales de no más de 8 horas; la obligación de que tengan un espacio propio, en condiciones adecuadas y dignas; a establecer horarios para comer; más garantías que los pagos para que la previsión social se mantengan al día y; esencialmente, la fiscalización de todo lo anterior.

Ambas normativas, la contenida en este proyecto de ley y las del Convenio 189 de la OIT, espero, deben acabar con la vergonzosa doble discriminación que viven las trabajadoras de casa particular, tanto por ser trabajadoras de esta clase, como por ser mujeres, la que incluso, puede llegar una triple discriminación, si son inmigrantes o de origen indígena.

Así, se lo debemos a las organizaciones de trabajadoras que nos acompañan esta mañana, desde las tribunas de esta Cámara, a quienes saludo, con mucho afecto.

Termino, entonces señor presidente, citando una frase de la presidenta del Sindicato que las agrupa, sra. Ruth Olave, que explica de manera brillante el reclamo de dignidad y justicias de sus demandas y que esta ley debe terminar: Ella dice: "La esclavitud terminó hace rato, pero aún vive en el barrio alto, porque allá todavía no se dan cuenta, que todos somos seres humanos, que pensamos y que sentimos" como todos los chilenos.

Muchas gracias sr. Presidente.

He dicho.

El señor **BORIC.-** Señor Presidente, todos los proyectos relativos a trabajadoras de casa particular que fueron fusionados en este proyecto tenían como uno de sus objetivos establecer que éstas tienen los mismos derechos básicos que el resto de los trabajadores, para así poder cumplir con el Convenio 189, que se votará hoy en la Cámara, y la Recomendación 201. Pese a ello, como muchas veces pasa en este congreso, los principios y las ideas matrices de los proyectos quedaron muy lejos de lo que finalmente hoy se está votando.

Cuando hablamos de trabajadores de casa particular, hablamos de uno de los trabajos más precarizados. Hablamos principalmente de mujeres, muchas de las cuales son migrantes o son las más pobres de nuestro país, siendo las más vulnerables a la discriminación en sus empleos y a abusos en sus derechos humanos. Por ello su trabajo debería ser aún más regulado y

DISCUSIÓN SALA

deberíamos adoptar medidas especiales para protegerlas, pero sucede todo lo contrario.

La indicación de la presidenta Bachelet establece para las y los trabajadores que viven en la casa del empleador 4 días adicionales de descanso dentro de cada mes calendario (en vez de los 2 días del proyecto de Piñera), y se acortaron los inexplicables plazos que retrasaban la plena exigibilidad de la ley. Pero el proyecto no se hace cargo de la jornada laboral de aquellas, piso mínimo para poder hablar en igualdad con el resto de los trabajadores. Así, en el mundo ideal, si a estas trabajadoras se les respeta el descanso dominical más un día de descanso a la semana y trabajan como es usual 12 horas mínimo, tendrán una jornada de 60 horas a la semana, lo que supera con creces a la jornada del resto de los trabajadores. Si sumado a esto tenemos una fiscalización casi de papel, podríamos decir que en Chile cerca de 55.600 personas, dentro de cuyo segmento el 98.2% equivale a mujeres, están en un régimen prácticamente de esclavitud al no establecer un límite a la jornada de trabajo. No olvidemos que la lucha por las ocho horas de trabajo es una lucha que dieron los trabajadores en el siglo XIX y hoy estamos amparando que existan mujeres trabajando más de doce horas diarias.

En su informe a la CEDAW el año 2012 el Estado dio cuenta de los avances legislativos en esta materia y utilizó la tramitación de este proyecto de ley para dejar tranquilo el Comité, señalando que este proyecto tiene por fin principal equiparar la jornada de las trabajadoras domésticas (hasta 72 horas semanales) a la regulación ordinaria (45 horas semanales). Situación que como sabemos se aleja totalmente de la realidad toda vez que no se regula la jornada de las trabajadoras puertas adentro y que la jornada de las trabajadoras puertas afuera, se reduce a 45 horas a la semana, pero luego se agrega una jornada adicional, sui generis en el derecho comparado (no se aplican las reglas que el Código del Trabajo estipula para la jornada extraordinaria), de 15 horas más, que se supone se establece de común acuerdo y bien sabemos quién gana en los acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, así la jornada sólo se reduciría de 72 horas a 60 horas, siendo aún una jornada desigual con respecto al resto de los trabajadores.

La recomendación del Comité es que la eliminación de esta distinción arbitraria, entre las trabajadoras de casa particular y el resto de los trabajadores, debe ser acompañada de la fiscalización efectiva del acatamiento de la norma más aún si se considera que el incumplimiento de la legislación, en muchos casos, se asocia con discriminaciones por nivel socioeconómico, origen étnico o nacionalidad, entre otras condiciones de las trabajadoras. Sin embargo, la fiscalización aquí propuesta es bastante timorata toda vez que se supone existiría un choque con el derecho a la intimidad y vida privada del empleador, y por lo tanto, si este no quiere que lo fiscalicen tendría la posibilidad de negarse y concurrir en otra oportunidad a la Inspección con los documentos requeridos.

Voy a votar en contra de este proyecto porque creo que si bien desde una perspectiva restrictiva podría ser considerado un avance, sigue siendo insuficiente e incluso discriminatorio con las trabajadoras de casa particular.

DISCUSIÓN SALA

Pero principalmente voy a votar en contra porque no podemos seguir permitiendo, en particular en materia laboral donde se expresa quizás más violentamente la explotación de los trabajadores, la lógica de avanzar "en la medida de lo posible", un posible que por cierto no definen los y las trabajadoras, sino los empleadores y los empresarios en acuerdo con el gobierno de turno.

Quiero destacar si, el trabajo que ha realizado el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, y ponerme desde ya a su disposición para colaborar en mejorar este proyecto. Mi voto es contrario a este proyecto por su insuficiencia y su inexplicable legitimación de la desigualdad de trato hacia las trabajadoras de casa particular en relación al resto de los trabajadores, pero ello no afecta mi compromiso para trabajar en conjunto con ustedes para reparar las condiciones indignas en que como sociedad hemos permitido desarrollen su trabajo.

He dicho.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Corresponde votar las modificaciones del Senado al 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.

Hago presente a la Sala que las enmiendas introducidas recaen sobre normas propias de ley simple o común.

En votación

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 106 votos; por la negativa, 1 voto. No hubo abstenciones.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- **Aprobadas.**

-Aplausos.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre el proyecto en los siguientes términos:

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- Corresponde votar el proyecto de acuerdo por el cual se aprueba el Convenio 189, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 107 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- **Aprobado.**

DISCUSIÓN SALA

Votaron a Favor los siguientes señores Diputados:

Sra. Alvarez V. Jenny, Sr. Fuentes C. Iván, Sra. Molina O. Andrea, Sr. Saffirio E. René, Sr. Alvarez-Salamanca R. Pedro Pablo, Sr. Gahona S. Sergio, Sr. Monckeberg B. Cristián, Sr. Saldívar A. Raúl, Sr. Andrade L. Osvaldo, Sr. García G. René Manuel, Sr. Morales M. Celso Sr. Sandoval P. David, Sr. Arriagada M. Claudio, Sra. Girardi L. Cristina Sr. Morano C. Juan Enrique, Sr. Santana T. Alejandro, Sr. Auth S. Pepe, Sr. Godoy I. Joaquín, Sra. Nogueira F. Claudia, Sr. Schilling R. Marcelo, Sr. Becker A. Germán, Sr. González T. Rodrigo, Sr. Norambuena F. Iván, Sra. Sepúlveda O. Alejandra, Sr. Bellolio A. Jaime, Sr. Gutiérrez G. Hugo, Sr. Núñez A. Daniel, Sr. Silber R. Gabriel, Sr. Berger F. Bernardo Sr. Gutiérrez P. Romilio, Sr. Núñez L. Marco Antonio, Sr. Silva M. Ernesto, Sr. Browne U. Pedro Sr. Hernández H. Javier, Sra. Núñez U. Paulina, Sr. Soto F. Leonardo, Sr. Campos J. Cristián, Sra. Hernando P. Marcela, Sr. Ojeda U. Sergio, Sr. Squella O. Arturo, Sra. Cariola O. Karol, Sra. Hoffmann O. María José, Sr. Ortiz N. José Miguel, Sr. Tarud D. Jorge, Sr. Carmona S. Lautaro, Sr. Insunza G. Jorge, Sra. Pacheco R. Clemira, Sr. Teillier D. Guillermo, Sra. Carvajal A. Loreto, Sr. Jackson D. Giorgio, Sra. Pascal A. Denise, Sr. Torres J. Víctor, Sr. Castro G. Juan Luis, Sr. Jaramillo B. Enrique Sr. Paulsen K. Diego, Sr. Trisotti M. Renzo, Sr. Ceroni F. Guillermo, Sr. Jiménez F. Tucapel, Sr. Pérez A. José, Sr. Tuma Z. Joaquín, Sr. Chávez V. Marcelo, Sr. Kast R. José Antonio, Sr. Pérez L. Leopoldo, Sra. Turren F. Marisol, Sra. Cicardini M. Daniella, Sr. Kast S. Felipe, Sr. Poblete Z. Roberto, Sr. Ulloa A. Jorge, Sr. Coloma A. Juan Antonio, Sr. Lavín L. Joaquín, Sra. Provoste C. Yasna, Sr. Urizar M. Christian, Sr. De Mussy H. Felipe, Sr. Lemus A. Luis, Sr. Rathgeb S. Jorge, Sr. Urrutia B. Ignacio, Sr. Edwards S. José Manuel, Sr. León R. Roberto, Sr. Rincón G. Ricardo, Sr. Urrutia S. Osvaldo, Sr. Espejo Y. Sergio, Sr. Letelier N. Felipe, Sr. Rivas S. Gaspar, Sr. Vallespín L. Patricio, Sr. Espinosa M. Marcos, Sr. Lorenzini B. Pablo, Sr. Robles P. Alberto, Sr. Van Rysselberghe H. Enrique, Sr. Espinoza S. Fidel, Sr. Macaya D. Javier, Sr. Rocafull L. Luis, Sr. Venegas C. Mario, Sr. Farcas G. Daniel, Sr. Melero A. Patricio, Sra. Rubilar B. Karla, Sr. Verdugo S. Germán, Sr. Farías P. Ramón, Sr. Melo C. Daniel, Sr. Sabag V. Jorge, Sr. Walker P. Matías, Sra. Fernández A. Maya, Sr. Meza M. Fernando, Sra. Sabat F. Marcela, Sr. Ward E. Felipe, Sr. Flores G. Iván, Sr. Mirosevic V. Vlado

Por la negativa el señor:

Sr. Boric F. Gabriel

-Aplausos.

El señor **CARMONA** (Presidente en ejercicio).- **Despachado el proyecto.**

OFICIO APROBACIÓN MODIFICACIONES

3.2. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora

Comunica aprobación de modificaciones. Fecha 09 de octubre, 2014. Cuenta en Sesión 55. Legislatura 362.

Oficio N° 11.530
VALPARAÍSO, 9 de octubre de 2014

A S.E. LA
PRESIDENTA
DEL
H. SENADO

La Cámara de Diputados, en sesión celebrada con fecha 7 de octubre, ha aprobado las enmiendas propuestas por ese H. Senado al proyecto de ley que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, correspondiente a los boletines N°7675-13, 7807-13 y 8292-13, refundidos.

Lo que tengo a honra decir a V.E., en respuesta a vuestro oficio N°1.081/SEC/14, de 23 de septiembre de 2014.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

LAUTARO CARMONA SOTO

Presidente en ejercicio de la Cámara de Diputados

MIGUEL LANDEROS PERKIĆ

Secretario General de la Cámara de Diputados

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados

4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

Oficio de Ley a S.E. la Presidenta de la República. Comunica texto aprobado por el Congreso Nacional. Fecha 07 de octubre, 2014.

Oficio N°11.515
VALPARAÍSO, 7 de octubre de 2014.

**A S.E. LA
PRESIDENTA DE
LA REPÚBLICA**

Tengo a honra comunicar a V.E. que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al proyecto de ley, originado en mensaje y mociones refundidos, de los diputados señores Tucapel Jiménez Fuentes, Osvaldo Andrade Lara, Cristian Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Manuel Monsalve Benavides, René Saffirio Espinoza y Matías Walker Prieto, de la exdiputada señora Adriana Muñoz D'Albora y del exdiputado señor René Alinco Bustos, la primera, y de los diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Sergio Aguiló Melo, Pepe Auth Stewart, Manuel Monsalve Benavides y señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, de las exdiputadas Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora y de los exdiputados señores Pedro Araya Guerrero, Alfonso de Urresti Longton y Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar, la segunda, 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, correspondiente a los boletines N° 7675-13, 7807-13 y 8292-13 del tenor siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- 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 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) Intercálanse, a continuación del artículo 146, los siguientes artículos 146 bis y 146 ter:

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

“Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o 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.”.

3) Sustitúyese el inciso primero del 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.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

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.”.

4) Sustitúyese la letra a) del inciso segundo del 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 descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.”.

5) Incorpóranse las siguientes modificaciones en el 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) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.

6) 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 otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo 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, con excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo segundo.- Las normas contenidas en el inciso primero del artículo 149 y en la letra b) del inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. El cómputo de horas semanales, en el caso del inciso primero del artículo 149, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

Artículo tercero.- El empleador no podrá rebajar unilateralmente 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 inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la presente ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.

Artículo cuarto.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de lo preceptuado en la letra b) artículo 150 del Código del Trabajo, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes se imputarán al descanso semanal que allí se establece.”.

Dios guarde a V.E.

LAUTARO CARMONA SOTO

Presidente en ejercicio de la Cámara de Diputados

MIGUEL LANDEROS PERKIĆ

Secretario General de la Cámara de Diputados

LEY

5. Publicación de ley en Diario Oficial

5.1. Ley N° 20.786

Fecha Publicación	: 27-10-2014
Fecha Promulgación	: 19-10-2014
Organismo	: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Tipo Versión	: Única De : 27-10-2014
URL	: http://bcn.cl/1nz00

LEY NÚM. 20.786

MODIFICA LA JORNADA, DESCANSO Y COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR, Y PROHÍBE LA EXIGENCIA DE UNIFORME EN LUGARES PÚBLICOS

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en mensaje y mociones refundidas, de la diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, de los diputados señores Tucapel Jiménez Fuentes, Osvaldo Andrade Lara, Cristian Campos Jara, Marcos Espinosa Monardes, Manuel Monsalve Benavides, Sergio Aguiló Melo, Pepe Auth Stewart, René Saffirio Espinoza, Matías Walker Prieto, de las exdiputadas señoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora, y de los exdiputados señores René Alinco Bustos, Pedro Araya Guerrero, Alfonso De Urresti Longton y Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar.

PROYECTO DE LEY:

"Artículo único.- 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 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) Intercálanse, a continuación del artículo 146, los siguientes artículos 146 bis y 146 ter:

LEY

"Artículo 146 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Artículo 146 ter.- El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o 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."

3) Sustitúyese el inciso primero del 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

LEY

esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

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."

4) Sustitúyese la letra a) del inciso segundo del 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 descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente."

5) Incorpóranse las siguientes modificaciones en el 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) Suprímense sus incisos segundo, tercero y cuarto.

6) 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 otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza."

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

LEY

Artículo primero.- Las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo 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, con excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo segundo.- Las normas contenidas en el inciso primero del artículo 149 y en la letra b) del inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. El cómputo de horas semanales, en el caso del inciso primero del artículo 149, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada.

Artículo tercero.- El empleador no podrá rebajar unilateralmente 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 inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la presente ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.

Artículo cuarto.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de lo preceptuado en la letra b) artículo 150 del Código del Trabajo, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes se imputarán al descanso semanal que allí se establece.".

LEY

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 19 de octubre de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

DISCURSO PROMULGACIÓN

6. Anexo Documentos

6.1. Discurso Promulgación de Ley³

Fecha 19 de octubre, 2014

DISCURSO DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA, MICHELLE BACHELET,
AL PROMULGAR LEY TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Santiago, 19 de Octubre de 2014

Amigas y amigos:

Muchas gracias por estar aquí un día domingo, sacrificando el día libre, pero estoy segura que hoy es un domingo especial, aunque la señora Aída ya nos notificó que había más pega para adelante, pero igualmente hoy día tenemos algo que celebrar, porque estamos dando un paso fundamental para la dignidad de los y las trabajadoras en nuestro país.

Este domingo de Octubre estamos saldando una deuda con miles de trabajadoras y trabajadores de casa particular, y por eso elegimos este día para poder contar con su presencia y comenzar a celebrar que los domingos pasarán a ser un día de descanso irrenunciable para las trabajadoras y trabajadores domésticos puertas adentro en nuestro país.

Y éste es un acto de justicia, porque como país nos debíamos hace mucho tiempo, así que yo quiero pedir que demos un aplauso por esto.

Ahora, ustedes -junto a sus dirigentes y dirigentas- han sido el motor de esta causa por años, y con decisión y perseverancia han logrado que este ansiado proyecto por fin sea una ley de la República.

También quiero valorar aquí el trabajo comprometido de parlamentarios y parlamentarias, gracias a quienes se inició el proceso legislativo, y que respaldaron ampliamente el proyecto durante su tramitación. Porque más allá de sus colores políticos, hubo acuerdo transversal en que teníamos que terminar con situaciones de trabajo abusivas y que no tienen cabida en el Chile de hoy, en este Chile que aspira a ser desarrollado y que los beneficios lleguen efectivamente a todos y todas.

En esta tarea no sacamos nada con hablar de enfrentar la desigualdad si esto no empieza a ser parte y a plasmarse en la vida real de quienes trabajan todos los días.

³ <http://www.prensapresidencia.cl/discursos.aspx?codigo=9807>

DISCURSO PROMULGACIÓN

Por eso que hoy día estamos reconociendo legalmente que ser trabajadora de casa particular tiene el mismo estatus que cualquier otro oficio o profesión. Que no puede haber más en Chile trabajadores y trabajadoras, como nos decía nuestra amiga recién, de primera y segunda categoría, ni tampoco puede ser que los derechos sean sólo para algunos.

Hemos sido consecuentes con ese principio. Avanzamos para mejorar las condiciones de los trabajadores ferroviarios y en el caso de los trabajadores del retail, pero ahora es el momento de las trabajadoras de casa particular.

Y ustedes saben cuáles son los principales cambios que establece la ley, pero los vamos a mencionar, porque siempre es bueno que todo el mundo sepa, para que se cumplan las leyes. No sacamos nada con tener una ley que después no se cumple.

Primero: de ahora en adelante, los contratos de trabajo deberán indicar explícitamente el tipo de trabajo a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios. Si a una de ustedes le piden, por ejemplo, cuidar a una persona enferma, eso deberá quedar establecido en el contrato. Así, todos, los empleadores y los empleados, tendremos las reglas claras de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer durante la jornada laboral.

Segundo: establece que los costos de alimentación y habitación sean siempre de cargo del empleador y no se descuenta de la remuneración del trabajador o de la trabajadora.

Tercero: esta ley terminará con una práctica que atentaba contra la dignidad de miles de mujeres en Chile. Desde su entrada en vigencia, esta normativa prohibirá el uso obligatorio de uniformes en espacios o lugares públicos. Porque no es posible que los empleadores impongan condiciones de este tipo en pleno siglo XXI.

Y cuarto: se hace cargo de una de las demandas más sentidas por las trabajadoras, que son los horarios laborales y los descansos.

Ahora, todos ustedes tienen un folletito y está todo el detalle, pero yo estoy mencionando algunos de los elementos.

En el caso de las trabajadoras puertas afuera, se rebaja la jornada de trabajo de 72 a 45 horas semanales máximas. Sobre estas 45 horas semanales, habrá un tope de 15 horas adicionales por semana, pero las que deberán ser pagadas como hora extraordinaria y a través de un acuerdo en común.

Y en el caso de las trabajadoras "puertas adentro", se amplía a dos los días de descanso, uno de los cuales será obligatorio el domingo. Y el segundo día de

DISCURSO PROMULGACIÓN

descanso, el sábado, que se puede acumular, fraccionar o intercambiar por otro día, dentro del respectivo mes, pero de común acuerdo, con el tiempo previo de aviso y sin que se pueda cambiar el día por dinero. Porque queremos que el descanso sea un descanso o un tiempo libre para las trabajadoras.

La implementación de estos cambios se va a hacer de manera gradual y la ley van a entrar en vigencia tres meses después de su publicación. La reducción de jornada para las trabajadoras puertas afuera y el descanso del día sábado para las que lo hacen puertas adentro, empezará a regir en noviembre del próximo año.

Pero lo importante acá es que estamos haciendo cambios de fondo para que este grupo de trabajadoras tenga los mismos derechos que los otros trabajadores. Y esto, aunque parece pequeño, es una enorme conquista, tras décadas de trabajo anónimo en condiciones de desventaja.

Un trabajo que, por lo demás, tiene rostro de mujer, porque el 94% de las personas que trabajan en casa particular son mujeres. Son ellas las que, con responsabilidad, con sacrificio, con lealtad y con enorme cariño, hacen posible que miles de hogares en Chile funcionen con regularidad, hacen posible que otras mujeres también salgan a trabajar, que los hijos estén cuidados, queridos y regaloneados, o que las personas mayores no estén solas.

Y como país tenemos que seguir avanzando hacia, como nos dice siempre la OIT, un trabajo digno y decente, y hacia empleos que sean compatibles con la vida familiar y personal. Y esta ley va en ese sentido, porque miles de mujeres como ustedes trabajan el doble o el triple, al sumar a su oficio las tareas de sus propias casas.

Pero la tarea no termina aquí. Ya nos decían, pero también lo tenemos claro nosotros. Tenemos que seguir avanzando en interiorizar como sociedad que las tareas del hogar deben ser compartidas, igual que el cuidado de los niños y las niñas. Y por eso hicimos extensivo para los hombres trabajadores el derecho de disponer, a lo menos, una hora al día, para alimentar a los hijos menores de 2 años. Por eso hemos comprometido también la ampliación de 4.500 salas cunas durante este Gobierno, para que las mujeres con hijos pequeños puedan contar con un lugar donde tenerlos.

Además, seguiremos promoviendo que más mujeres accedan al mercado laboral, y en mejores condiciones.

Por eso también estamos trabajando por ampliar el programa Más Capaz, que permitirá entregar formación para el empleo a 300 mil mujeres, más 150 mil jóvenes, durante el período de Gobierno.

DISCURSO PROMULGACIÓN

Ahora, sabemos muy bien que esta legislación que vamos a promulgar en unos minutitos más, se alinea con otro elemento muy deseado por ustedes, y que nosotros cumplimos con enviarlo al Parlamento, y cuya ratificación se encuentra hoy día en segundo trámite en el Senado, que es el Convenio 189 de la OIT. Y yo como directora ejecutiva de ONU Mujeres, estuve el 2011 ahí, con varias de ustedes nos encontramos, promoviendo, apoyando, haciendo lobby por el Convenio, para que fuera aprobado. Así que también me siento parte importante de esto. Entonces, nos estamos poniendo al día. Me decía la ministra que estuvo en otro lugar, hace poco, en un encuentro OIT, donde hay muchos países que han ratificado la Convención, pero no tienen las leyes domésticas, no tienen las leyes propias. Nosotros aquí lo estamos haciendo al revés, tenemos primero las leyes, vamos a tener la Convención, vamos a ver si nos falta algo más que tenemos que seguir avanzando, y seguiremos avanzando.

O sea, nos estamos poniendo al día, y estamos demostrando que ser un país desarrollado no pasa sólo por las cifras de crecimiento económico, sino más bien cómo concebimos el trabajo y el trato a nuestros compatriotas.

En esta línea vamos a seguir comprometidos, para crear más empleo, pero no cualquier tipo de empleo, queremos empleos de mejor calidad.

Queremos aumentar la sindicalización en Chile, que en el año 2013 alcanzó apenas a un 16,4%. Especialmente la sindicalización femenina, porque todavía quedan brechas por acortar en el mundo del trabajo. Además estamos conversando con los distintos actores para seguir perfeccionando nuestra normativa laboral y actualizarla a la realidad del Chile de hoy.

Y, por supuesto, nuestro método de trabajo será el mismo: diálogo social, búsqueda de acuerdos amplios para incorporar las distintas visiones que existen en nuestro país y los cambios propuestos cuenten con respaldos mayoritarios.

Hoy día las trabajadoras de casa particular nos han demostrado todo lo que podemos alcanzar cuando todos empujamos en una misma dirección. Y eso es exactamente lo que queremos hacer para construir un Chile más justo, más próspero y, sobre todo, también más respetuoso de nuestra dignidad y de nuestros derechos.

Así que quiero agradecerle a todas ustedes por su esfuerzo, por su compromiso, por su lucha de todos estos años. Así que, felices de estar hoy día en este nuevo paso que es promulgar esta nueva ley sobre derechos de las trabajadoras y trabajadores de casa particular.

Muchas gracias.