



Modificación del contrato de trabajadores de casa particular en el Código del Trabajo chileno

por Luis Alberto Cruchaga Ossa

En primer lugar, es menester identificar claramente a los destinatarios de la modificación sobre la cual trata el presente texto. Para ello conviene contextualizar, previamente, de qué manera la normativa laboral chilena define a los trabajadores de casa particular. En éste sentido, el artículo 146 del Código del Trabajo define a los trabajadores de casa particular como “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”. A su vez, la norma diferencia entre aquellos que viven en la casa del empleador y quienes no, tratándolos de forma diversa según sea el caso.

Podemos señalar que las modificaciones que ha establecido la ley N° 20.786, del 27 de octubre de 2014, que “Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos”, en resumen, apuntan a mejorar las condiciones de una importante categoría de trabajadores que por años se desempeñó en situaciones, particularmente respecto a la jornada de trabajo y descansos, bastante desmejoradas con respecto a los demás trabajadores.

Ahora bien, al ir descomponiendo los distintos objetos de las modificaciones introducidas, podemos señalar, en primer lugar, aquellos que apuntan a disminuir la cantidad de trabajadores de casa particular que prestan sus servicios de manera informal y sin un contrato de trabajo que conste por escrito en los términos que el artículo 9 del Código del Trabajo señala¹. Así las cosas, el nuevo artículo 146 ter establece para el empleador la obligación, “a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo”, de registrar el contrato de trabajo de casa particular “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”. Asimismo, se exige que “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.”

Con respecto a la jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, el nuevo artículo 149 del Código del Trabajo señala que ésta no podrá exceder de 45 horas semanales, distribuidas hasta en un máximo de 6 días, y que ésta se deberá dividir en dos partes diariamente, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, el cual no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria².

¹ Art. 9°: “El contrato de casa particular se celebrará por escrito en un solo ejemplar, el cual deberá ser firmado por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.(...)”

² El antiguo artículo 149 permitía jornadas de hasta 72 horas semanales al señalar que “La jornada de los trabajadores de casa particular no podrá exceder de 72 horas semanales, distribuidas hasta en un máximo de 6 días, y que ésta se deberá dividir en dos partes diariamente, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, el cual no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”.

Sin perjuicio de lo anterior, la nueva normativa ha incluido lo que se ha llamado una “bolsa de horas adicionales”, permitiendo a las partes el acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas. Dichas horas deberán ser pagadas con un recargo de al menos un 50%. En caso de existir horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador y aun cuando no conste por escrito el acuerdo, éstas se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas previamente. No obstante la existencia de tales acuerdos, la ley ha limitado el período entre el inicio y el término de las labores, el cual en ningún caso podrá ser mayor a doce horas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.

Con respecto a aquellos trabajadores de casa particular quienes sí vivan en la casa del empleador, éstos mantienen vigente su regulación anterior en el sentido de no encontrarse sujetos a jornada de trabajo, siendo ésta determinada por la naturaleza de su labor y debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Por otra parte, entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, el descanso deberá ser ininterrumpido y de un mínimo de 9 horas, pudiendo fraccionarse el exceso durante la jornada.

No obstante lo anterior, el régimen de descanso semanal de los antedichos trabajadores sí ha sufrido sustanciales modificaciones. En efecto, la normativa anterior se limitaba a señalar que éstos tenían, además de los festivos, derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podía ser fraccionado en dos medios días, a petición del trabajador. En cambio, el nuevo artículo 150 del Código del Trabajo establece de forma perentoria el descanso dominical, sin posibilidad de fraccionarlo, renunciarlo o compensarlo de forma alguna. Igualmente, el legislador ha incorporado el derecho a descanso los días sábado, los cuales, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana si las partes así lo acuerdan. En caso de existir acumulación de los mismo, dichos días de descanso deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario sin que éstos puedan ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.

Ahora bien, en ambos caso, es decir se trate de trabajadores que vivan o no en la casa de su empleador, éste último no podrá rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos en la nueva normativa. Dicha remuneración, a su vez, deberá ser fijada en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador.

Otro de los aspectos modificados por la Ley N° 20.786, y al que ya el propio nombre de la misma hace mención, se hace cargo de una situación bastante polémica en el país, la cual consistía en la existencia de trabajadores de casa particular a quienes se les obligaba a utilizar sus uniformes o delantales en todo momento, incluso cuando se encontraban fuera de su lugar de trabajo o en lugares públicos. En razón de ello, el nuevo artículo 151 bis del Código del ramo ha prohibido a todo empleador la posibilidad de “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”.

Finalmente, en cuanto a la entrada en vigencia de las respectivas modificaciones, la regla general es que éstas comiencen a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 1 de enero de 2015.

Con respecto a la modificación de jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, ésta comenzará a regir a partir del día 21 de noviembre de 2015 (Día Nacional de la Trabajadora de Casa Particular), igual que el descanso de los días sábados de quienes sí viven en la casa del empleador. Asimismo, el cómputo de horas semanales de los primeros, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada, es decir el lunes 23 de noviembre de 2015.

Luis Alberto Cruchaga Ossa

Abogado de Bofill Mir & Álvarez Jana Abogados (Santiago, Chile). Diplomado en Derecho Laboral de la Universidad de los Andes (Santiago, Chile). Estudiante del Master en Derecho del Trabajo en la Universidad de Bolonia, Italia.