

Nuevas modificaciones a las condiciones laborales de los Trabajadores de Casa Particular

Estimados amigos y clientes:

Con fecha 07 de Octubre de 2014, el Congreso Nacional ha aprobado el proyecto de ley sobre los derechos de los trabajadores de casa particular. Que fue publicada en el Diario Oficial con fecha 27 de Octubre de 2014.

El proyecto modifica los siguientes términos:

a. La jornada de Trabajo

La jornada de los trabajadores que no vivan en la casa del empleador (puertas afuera) estará sujeta a las siguientes reglas, a partir de noviembre de 2015:

- ✓ No podrá exceder de 45 horas semanales;
- ✓ Se podrá distribuir hasta en un máximo de 6 días semanales.
- ✓ Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo mínimo del 50%, es decir, los trabajadores de casa particular deberán percibir pago de horas extraordinarias, si efectivamente las trabajan.

b. El descanso para las trabajadoras puertas adentro

- ✓ Tendrán derecho a descanso semanal los días domingos.
- ✓ 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.

c. La composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular.

- ✓ El empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos en la ley.
- ✓ Las posibles 15 horas extras semanales como máximo a realizar, deberán ser pagadas con un recargo mínimo del 50% de acuerdo al sueldo pactado que no puede ser inferior al sueldo mínimo mensual.
- ✓ Se prohíbe imputar los costos de alojamiento y alimentación dentro de la remuneración. Se establece que estos costos siempre son de cargo del empleador.

d. Prohíbe el uso obligatorio de uniformes a los trabajadores de casa particular.

- ✓ 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. Esto es aplicable para los trabajadores de casa particular puertas afuera y puertas adentro.

e. Otros cambios importantes.

- ✓ El contrato de trabajo deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios y también la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.
- ✓ El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los 15 días siguientes a su celebración en la sucursal de la inspección del trabajo o en su sitio web con clave electrónica.
- ✓ El empleador que sea fiscalizado en el domicilio registrado en el contrato de trabajo con fines de fiscalización relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso al 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.

f. Trabajadoras de casa particular puertas afuera jornada parcial.

- ✓ Jornada parcial: No superior a 2/3 de la jornada ordinaria (30 horas semanales).
- ✓ Jornada continua no puede exceder de 10 horas diarias (jornada ordinaria).
- ✓ Horas extraordinarias: régimen general (2 horas diarias).
- ✓ Descanso dentro de la jornada: no inferior a 30 minutos ni superior a 1 hora (no imputable a la jornada).
- ✓ Distribución de la jornada: de común acuerdo.
- ✓ Remuneración: No puede ser inferior al IMM calculado en forma proporcional a las horas trabajadas.
- ✓ Para efectos de que no opere el descanso en días sábados y domingos y de días festivos obligatorio, la trabajadora deberá ser contratada exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos o festivos.

g. Vigencia e implementación de la ley.

- ✓ **Vigencia general de la ley:** 3 meses desde la publicación de la ley (primer día del tercer mes desde la publicación en el diario oficial), 27 Enero de 2015.
- ✓ **Vigencia de la reducción de jornada a 45 horas semanales y bolsa de horas extraordinarias de 15 horas semanales (trabajador puertas afuera):** a partir del día lunes inmediatamente siguiente al 21 de noviembre de 2015, es decir, lunes 23 de noviembre de 2015.
- ✓ **Vigencia del descanso dominical obligatorio (trabajador puertas adentro):** 3 meses desde la publicación de la ley (primer día del tercer mes desde la publicación en el diario oficial), 27 Enero de 2015.
- ✓ **Vigencia del descanso del día sábado (trabajador puertas adentro):** 21 de noviembre de 2015.

Ejemplos prácticos.

1) Jornada puertas afuera:

- Cálculo horas extras: Si el trabajador tiene una jornada de lunes a sábado de 09:00 a 17:30 horas, 45 horas semanales, y realiza horas extras, estas sólo podrán ser 15 horas extras como máximo semanales, es decir, 60 horas totales trabajadas semanalmente. Las 15 horas extras deberán cancelarse con el respectivo recargo del 50% sobre el sueldo base. Estas horas extras no son acumulables a otros periodos. Si el sueldo base es de \$300.000.- el valor de 1 hora extra sería de \$2.333.-. Esto multiplicado por 15 horas extras = \$35.000.- valor total de horas extras. Este concepto es imponible para efectos previsionales

$(\$300.000.- / 30 * 28 / 180 * 1,5 = \text{valor de 1 hora extra, este monto se multiplica por el total de horas extras})$

2) Jornada puertas adentro:

- La jornada diaria de trabajo no estará sujeta a horario, su extensión estará determinada por la naturaleza de las labores.
- Tendrán derecho a un descanso absoluto mínimo no inferior a doce horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido de nueve horas. El exceso de las nueve horas podrá fraccionarse durante la jornada.
- Descanso semanal: día domingo (obligatorio, completo y no fraccionable).
- Descanso adicional: cuatro días completos al mes. Estos días adicionales, de carácter obligatorios, previo acuerdo entre el empleador y la trabajadora, se pueden fraccionar en medias jornadas y también se pueden acumular. A falta de acuerdo, este descanso aplicará los 4 primeros días sábado del respectivo mes.
- Descanso días festivos. Estos días se pueden reemplazar por acuerdo de las partes en un día distinto, no después de 90 días siguientes al respectivo festivo. El derecho caduca si no se ejerce en este período.
- En el artículo 146 bis de la nueva ley N° 20786, dispone que los contratos de los trabajadores de casa particular **deberá indicar el tipo de labor específica 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. Ejemplo cuidado de niños o cuidado de personas de la tercera edad.**

Esperando que el anterior análisis les ayude a evitar contingencias, y también tomar las medidas necesarias para incorporar estas nuevas disposiciones y puedan organizarse con la debida anticipación con sus trabajadores de casa particular, buscando mantenerlo informado y compartir casos prácticos que pueden ser de utilidad para todos.

Saludos,



María Olga Galleguillos Parra
Ricardo Lyon 222, Of 703, Providencia
Fono: 562 2270 1000 • www.circuloverde.cl