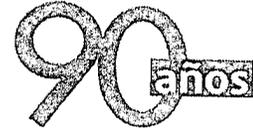




S/K (1898) 2014
12173 (2109) 2014
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO



4268 - 68

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: Fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

ANT.: Necesidades del Servicio.

30 OCT 2014

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la Ley N° 20.786, publicada en el Diario Oficial del día 27.10.2014, que modifica el régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, en especial, en lo relativo a las remuneraciones, jornada de trabajo, descanso semanal y la prohibición del uso obligatorio de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos.

Sobre el particular cabe considerar que los incisos 1° y 2° del artículo 146 del Código del Trabajo, prescriben:

“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”.

“Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha establecido normas especiales aplicables a las personas que detentan la calidad de trabajadores y trabajadoras de casa particular, definiendo como tales, a aquellas que se dedican en forma continua, y a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas naturales en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Además, se colige que quedan sujetos a dicha normativa especial las personas que realizan específicamente trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar o labores similares a éstas, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia.

Ahora bien, las tendencias legislativas modernas han evidenciado la necesidad de progresar en la consolidación de principios que materialicen el respecto a la dignidad de las personas.

En Chile, mediante la Ley N° 19.759 de 2001, fue posible consagrar en el Código del Trabajo, la siguiente disposición:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”.

“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”.

Sin embargo, la realidad social ha evidenciado que aún cuando ha transcurrido más de una década desde su consagración en el ámbito laboral, determinadas actividades mantenían una estructura jurídica que favorecía un escenario de discriminación.

En este sentido cabe advertir que, tratándose de las trabajadoras y trabajadores de casa particular, no obstante el avance registrado por medio de instrumentos legislativos que igualaron su ingreso mínimo mensual al resto de los dependientes del país (Ley N° 20.279 de 01.07.2008), y aquel que mejoró el sistema de descanso semanal y festivos para los trabajadores “puertas adentro” (Ley N° 20.336 de 03.04.2009), aún hoy era posible advertir injustificadas diferencias, por ejemplo en la amplitud de la jornada laboral, misma que podía alcanzar hasta 72 horas semanales.

Idéntico espíritu normativo, ha derivado en la convicción, que no resulta razonable ni justificado el uso obligatorio y en lugares públicos, de vestimenta que evidencie el ejercicio de labores en carácter de trabajador o trabajadora de casa particular. Lo anterior, sobre la base de “evitar la estigmatización” de dichos trabajadores y trabajadoras, por el solo uso de un uniforme que revele la naturaleza de sus labores¹.

La Ley N° 20.786 de 27.10.2014, se estructura en base a un artículo único y cuatro artículos transitorios, y sus efectos normativos inciden en el contrato de trabajo, sistema de remuneración, jornada de trabajo, descanso semanal y prohibición de la exigencia de uniforme en lugares públicos. Tales materias, se analizarán separadamente para una mejor comprensión.

I.- El contrato de trabajo, sus estipulaciones y registro:

Cabe considerar, que aún cuando la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios², en la esfera de la relaciones laborales en el hogar, ha demostrado ser de esencial relevancia para la protección de un empleo decente y formal.

La realidad demuestra que la falta de escrituración del contrato de trabajo, dificulta que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento de sus derechos y estén informados adecuadamente de las condiciones laborales en que han sido contratados.

¹ Mensaje proyecto de Ley que Prohíbe el uso de uniformes a trabajadores de casa particular, Boletín n° 7675-2013

² Ordinario N° 5056 de 23.10.1984

Por lo anterior, la ley en análisis enfatiza el contenido obligatorio del contrato de trabajo y los mecanismos para su fiscalización, al incorporar al Código del Trabajo los artículos 146 bis y 146 ter, del siguiente tenor:

“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”.

De las disposiciones legales transcritas, fluye que además de las estipulaciones obligatorias del contrato de trabajo consagradas en el inciso 1º del Artículo 10 del Código del Trabajo, tratándose de una relación laboral en el ámbito del hogar, este instrumento deberá señalar específicamente:

1.- El tipo de labor a realizar: Si bien la naturaleza del contrato de trabajo en casa particular, involucra en términos generales la realización de labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, la amplitud de tales conceptos ha propiciado que dichos trabajadores y trabajadoras deban asumir funciones que no fueron pactadas con su empleador, limitándoles la capacidad para requerir contraprestaciones pecuniarias adicionales o acordes a las nuevas tareas.

En virtud de la reforma, se exige una adecuada descripción de las tareas a realizar, debiendo señalarse por ejemplo, si las mismas consisten en aseo, cocinar, jardinería, chofer, cuidado de niños, u otras, ya sea de manera exclusiva o complementaria entre ellas. Sin embargo, resultará necesario evitar la excesiva especificación que pudiera hacer más compleja la escrituración del contrato.

2.- Domicilio en que han de prestarse los servicios: El contrato de trabajo deberá indicar específicamente, el o los domicilios en que de manera regular deberá ejecutarse la prestación de servicios.

Es necesario considerar que atendida la naturaleza de las labores que desempeñan los trabajadores y trabajadoras de casa particular, la determinación del lugar de trabajo es fundamental para poder evaluar la carga de trabajo, en función del número de habitaciones, personas que habitan el domicilio, etc.

Conforme a las expresiones de la Ministra del Trabajo señora Javiera Blanco, en Sesión del Senado del día 23 de septiembre de 2014:

“...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.”

Luego, conforme a la historia fidedigna de la ley, toda modificación en el contrato de trabajo relativa al domicilio en que deben prestarse los servicios, exigirá la modificación del contrato de trabajo y su registro.

3.- De ser procedente, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales: Todo contrato o anexo,

deberá indicar específicamente, si entre las tareas para las que ha sido contratado el trabajador o trabajadora, fue voluntad de las partes incluir el cuidado o asistencia a personas que requieran atenciones especiales, tales como ancianos, enfermos, u otros.

Así también, se contemplan otras obligaciones para el empleador relativas a la escrituración del contrato, tales son:

1.- El empleador deberá entregar al trabajador o trabajadora una copia debidamente firmada del contrato de trabajo. Al efecto cabe considerar que conforme a lo dispuesto en el artículo 9 inciso 2º del Código del Trabajo:

“El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales”.

De la norma legal transcrita, se infiere que el empleador dispone, por regla general, del plazo de 15 días corridos para la escrituración del contrato de trabajo, contados desde el inicio de la prestación de los servicios.

2.- Registro del contrato. El empleador debe registrar el contrato de trabajo y sus modificaciones, 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.

El sistema de registro en la forma descrita, deriva de los objetivos que tuvo el legislador al imponer esta obligación, que responde al interés de facilitar la fiscalización por parte de este Servicio, en cuanto a la existencia de relación laboral, y también, en lo concerniente a las condiciones de empleo.

En este sentido, las condiciones de empleo involucran una dinámica constante, mismas respecto de las que se ha pretendido mantener informada a la Inspección del Trabajo, y así posibilitar una amplia cobertura de fiscalización.

Atendido lo expuesto, a partir de la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá registrar los contratos de trabajo y las modificaciones que se celebren a contar de dicha fecha, optando preferentemente por los medios electrónicos disponibles en la página web del Servicio www.direcciondeltrabajo.cl.

Por otra parte, atendido que el registro solo tiene por finalidad el adecuado ejercicio de las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio, en el manejo de la información deberá mantenerse reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios.

Tratándose del requerimiento de información contenida en el registro, formulado por los Tribunales de Justicia, solo procederá se comuniquen los antecedentes específicos del vínculo laboral por el que se consulta.

II.- Efectos sobre las remuneraciones:

Con el propósito de garantizar un mayor nivel de equidad en la composición de las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, la ley en análisis, modifica el artículo 151 del Código del Trabajo, al disponer que:

“La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador”.

De la norma preinserta, se advierten dos situaciones jurídicas, la primera de ellas consistente en excluir del carácter de remuneración -en el ámbito del trabajo en el hogar- cualquier pago por concepto de habitación y alimentación,

puesto que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, dichas prestaciones tenían el carácter de prestaciones en especie, en los casos en que los servicios exigieran que el trabajador o trabajadora viviera en la casa del empleador.

Por otra parte, al determinarse que tales prestaciones serán siempre de cargo del empleador, se ha consagrado la prohibición relativa a que éste efectúe cualquier descuento o imputación sobre la remuneración del trabajador o trabajadora, destinado a solventar los gastos que ha debido sufragar, para la alimentación y habitación del trabajador o trabajadora, ya sea que viva o no en la casa del empleador.

Por lo antes señalado, con el entrada en vigencia de la ley Nº 20.786, los empleadores -de ser necesario- deberán adecuar la remuneración, en términos que los gastos de alimentación o alojamiento no disminuyan los ingresos de los trabajadores o trabajadoras, circunstancia que en todo caso debe ser corregida hacia futuro y sin efecto retroactivo.

Ahora bien, la adecuación señalada en el párrafo anterior, en ningún caso involucra el cese en el otorgamiento de las prestaciones de alojamiento y habitación, ya que estas constituirían derechos adquiridos en el seno de la relación laboral, encontrándose el trabajador o trabajadora imposibilitado(a) de renunciar a ellos mientras se encuentre vigente el vínculo contractual, salvo en virtud de otras condiciones más ventajosas para él o ella.

Además, según se analizará separadamente, otras disposiciones de la ley en estudio involucran una reducción en la jornada diaria de trabajo o aumento de los días de descanso correspondientes a los trabajadores y trabajadoras del hogar, circunstancias sobre las que corresponde atender a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la ley modificatoria, que señala:

“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”.

Cabe entonces consignar que el recto sentido de la Ley, implica que los avances en las condiciones laborales establecidos mediante la presente normativa, en ningún caso autorizan, justifican ni permiten, la reducción de las remuneraciones pactadas con anterioridad a su vigencia.

Además, por expresa consideración legal, la remuneración pactada por la jornada ordinaria de trabajo, deberá mantenerse una vez que dicha jornada se reduzca a 45 horas semanales, no procediendo en consecuencia aplicar ninguna regla de proporción a fin de disminuir la obligación de pago.

III.- Jornada de Trabajo.

Atendido que nuestro sistema normativo laboral, en lo concerniente a la jornada de trabajo y descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, divide su tratamiento conforme a la modalidad de prestación de los servicios, efectuando una distinción en base a aquellos trabajadores y trabajadoras que no viven en la casa del empleador, frente a aquellos que sí lo hacen, se recurrirá a dicho esquema para el análisis de las reformas introducidas en dichos aspectos.

1.- Régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras “puertas afuera”.

Sobre el particular, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 149 inciso primero del Código del Trabajo, el que señala:

“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”.

Conforme a la disposición legal transcrita, la jornada de trabajo de los dependientes domésticos, que se desempeñan en régimen puertas afuera, evidencia las siguientes características:

A) Jornada ordinaria de 45 horas semanales, las que pueden ser distribuidas hasta en 6 días.

En este aspecto, la reforma ha adecuado la legislación interna a los principios internacionales vigentes, toda vez que conforme al artículo vii) del Convenio 189 de la OIT, el Estado miembro deberá adoptar las medidas necesaria para asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y los trabajadores en general, en lo relacionado a las horas de trabajo y períodos de descanso.³

B) Bolsa semanal de horas.

El legislador ha tenido en cuenta que, atendida la naturaleza de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, resulta necesario mantener un nivel adecuado de flexibilidad horaria.

Por tal razón, se ha establecido la posibilidad que en el caso de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en jornada ordinaria completa, el tiempo de servicio pueda complementarse con hasta 15 horas adicionales semanales, las que no tienen el carácter de jornada extraordinaria.

El uso de la bolsa de horas, podrá pactarse específicamente en el contrato de trabajo, o bien imputarse a éstas el tiempo trabajado en exceso por el trabajador o trabajadora, con conocimiento del empleador.

El tiempo trabajado en uso de la bolsa semanal de horas, deberá ser remunerado con un recargo mínimo del 50% sobre el valor hora correspondiente a la jornada ordinaria.

C) División de la jornada en dos partes, tiempo intermedio destinado a colación.

En este aspecto, la referencia a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, lleva a inferir necesariamente, que la ley ha establecido en forma obligatoria la división de la jornada diaria de trabajo en dos partes, dejando entre ellas, un lapso mínimo de media hora para colación, período éste que no se considera trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria.

³ 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. Este instrumento tiene vigencia internacional desde septiembre de 2013, en el ámbito interno, el proceso de ratificación chileno se encuentra en etapa de aprobación por parte del Congreso Nacional (Boletín N° 9560-10-1).

Sobre el particular, este Servicio ha estimado que el beneficio de colación, tiene un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando⁴.

El sentido interpretativo expuesto, impide al empleador, disponer un descanso diario que se prolongue más allá de lo razonable, o que tenga por propósito adaptar la jornada laboral a circunstancias ajenas al consumo de una colación, como sería por ejemplo, pretender hacer coincidir el horario de entrada o salida con aquellos a que se encuentran sujetos los dueños de casa.

Ahora bien, es necesario precisar que la nueva normativa sobre duración de la jornada ordinaria semanal no altera el período de colación, en cuanto a que su extensión no podrá ser inferior a 30 minutos. En el evento de haberse pactado un lapso superior para tales efectos, éste debe mantenerse en iguales términos.

De igual forma, si empleador y trabajador(a) pactaron, en forma expresa o tácita, que el tiempo destinado a colación formaría parte de la respectiva jornada diaria de trabajo, en opinión de este Servicio, dicho pacto no puede verse alterado por la sola circunstancia de haberse reducido la duración de la jornada ordinaria semanal.

D) Jornada diaria máxima de 12 horas.

La jornada diaria de trabajo contempla una limitación general a su extensión, en el sentido que, en ningún caso el período que medie entre el inicio y el término de la relación laboral, puede exceder el máximo de 12 horas, considerándose en su cálculo el tiempo de descanso inclusive.

2.- Régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras “puertas adentro”.

El artículo 149 inciso 2º del Código del Trabajo, ordena:

“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 12 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 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador”.

Sobre este punto de la relación laboral, se ha considerado la particular dificultad que representa el control de la jornada de trabajo, tratándose de una prestación de servicios en régimen “puertas adentro”, por lo que en lo concerniente a estos trabajadores, la reforma ha privilegiado el aumento de los días de descanso, aspecto que se tratará en el punto siguiente.

Sin embargo, cabe destacar que el legislador ha determinado que los trabajadores de casa particular que vivan en el domicilio del empleador, deberán gozar de un descanso absoluto de 12 horas diarias y, entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso habrá de ser ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas, pudiendo fraccionarse el exceso durante la jornada, entendiéndose incluido en este descanso el lapso destinado a la colación del trabajador.

IV.- Descanso Semanal:

1.- Régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras “puertas afuera”.

⁴ Dictamen Nº 2947/111 de 17.05.1996, fija sentido y alcance del inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo.

Trabajo, ordena:

En este aspecto el artículo 150 del Código del

“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”.

Conforme a la referencia normativa señalada, los trabajadores y trabajadoras de casa particular que no vivan en el domicilio del empleador tienen derecho a un descanso semanal que incluye los días Domingo y festivo de cada semana.

2.- Régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras “puertas adentro”.

En lo concerniente a este grupo de trabajadores y trabajadoras, el inciso 2º reformado del artículo 150 del Código del Trabajo, contempla el siguiente régimen de descanso semanal:

“Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

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.

c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso.

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

Conforme a la disposición legal transcrita, la siguiente tabla resume las principales características del derecho, dependiendo si se trata de un día Sábado, Domingo o festivo.

	Naturaleza del descanso	Contenido del acuerdo	Oportunidad para hacer uso	Caducidad
Domingo	Irrenunciable	Inadmisibles	Cada semana	No
Sábado	Admite pacto	Acumulación, fraccionamiento de día o cambio por otro día	En el mismo mes	No
Festivos	Admite pacto	Cambio por otro día	Dentro de 90 días corridos	Sí

Los descansos semanales correspondientes a días Sábado y festivos, aún cuando no tienen el carácter de irrenunciables, no admiten compensación en dinero, a menos que la relación laboral termine antes que se haya gozado del descanso, y tal derecho no haya caducado (tratándose del descanso por día festivo).

V.- Prohibición de la exigencia del uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios públicos.

Respecto a esta materia, el nuevo artículo 151 bis del Código del Trabajo, señala:

“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”.

La norma transcrita, prohíbe que el empleador imponga al trabajador o trabajadora de casa particular, el uso de un uniforme, vestimenta, u otro distintivo que ponga de manifiesto frente a terceros, la naturaleza de las funciones que desempeña.

El ámbito de la prohibición, abarca los espacios públicos, y aquellos que sean asimilables a éstos. En tal sentido, tienen el carácter de públicos para los efectos de esta normativa, tanto los lugares físicos, como también, los ámbitos sociales, que desde la perspectiva de los sujetos de la relación laboral tengan el carácter de externos a la intimidad doméstica.

VI.- Fiscalización

Se han consagrado además, normas que inciden en la actividad fiscalizadora de este Servicio, en atención a las particularidades que presenta la relación laboral al interior de un hogar.

Por tal razón, el nuevo artículo 146 ter del Código del Trabajo, señala:

“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 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”.

En cuanto al registro del contrato de trabajo y sus anexos, conforme se ha analizado precedentemente, tiene por propósito ofrecer la posibilidad de una amplia cobertura de fiscalización, en vista de avanzar hacia mayores niveles de formalidad en este tipo de vínculos laborales.

Ahora bien, todo fiscalizador de este Servicio podrá solicitar el ingreso a un domicilio particular para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior, acceso que en todo caso deberá ser previamente autorizado por el empleador o quien lo represente.

En caso que el empleador no acceda a la visita inspectiva, se dejará constancia de esta circunstancia y se le citará a las dependencias de las Inspección del Trabajo, bajo apercibimiento de multa en caso de no comparecencia.

VII.- Entrada en vigencia de la Ley N° 20.786.

La ley en análisis, contempla un régimen general de entrada en vigencia, a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, con excepción de las normas contenidas en el inciso primero del artículo 149, relativa a la jornada de trabajo en régimen puertas afuera, y en la letra b) del inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, que establece el descanso en día Sábado.

Por consiguiente, las disposiciones generales de esta ley comenzarán a regir a contar del día 1 de enero de 2015, en tanto que, las materias en régimen de excepción, tienen determinada su vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015.

Por lo anterior, el cómputo de horas semanales, con motivo del sistema de jornada laboral establecido para los trabajadores y trabajadoras que no viven en el domicilio del empleador corresponde sea efectuado a partir del día lunes 23 de noviembre de 2015.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar que el sentido y alcance de la Ley N° 20.786, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JFCC/SOG/PRC
Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control