Cámara de Diputados

Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de equiparar los derechos de las trabajadoras de casa particular con los del resto de los trabajadores en materia de indemnización por años de servicio

Boletín N° 9751-13

I. FUNDAMENTOS O CONSIDERANDOS

1. La legislación respecto de las trabajadoras de casa particular ha tenido un importante
avance durante los últimos años, donde se han materializado reformas esenciales en materia de derechos laborales que atañen a este grupo de trabajadoras, que se estiman actualmente en unas 325 mil en todo el país'.

2. Estas reformas legales han permitido de alguna manera visibilizar las precarias condiciones laborales en que históricamente se han desempeñado las trabajadoras de casa particular, y dignificar su labor. Sin embargo, en la práctica alguna de estas modificaciones legales no han resultado del todo eficaces, y en otros tópicos es mucho lo que aún queda por avanzar, aun en el ámbito legislativo. En efecto, por más esenciales que hayan sido todas las reformas efectuadas, parecieran no ser suficientes para alcanzar la anhelada igualdad que merecen todos los trabajadores de nuestro país, sin distinciones arbitrarias.

3. Así lo demuestra un reciente trabajo, el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2014, de la Universidad Diego Portales', el que luego de analizar detalladamente la realidad actual de las trabajadoras de casa particular a la luz de los estándares

Pe C

2014, que muestra que en Chile existe un total de 325.970 personas que se dedican al servicio doméstico. = Por ejemplo: ley 20.279, publicada en el D.O. con fecha 1 de julio de 2008, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual y equipara de manera progresiva la remuneración de las trabajadoras de casa particular al resto de los trabajadores; ley 20.336, publicada en el D.O. con fecha 3 de abril del 2009, que modifica el artículo 150 del Código del Trabajo relativo al descanso semanal de los trabajadores de casa particular; ley 20.786, publicada en el D.O. con fecha 27 de octubre de 2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular y prohibe la exigencia de uniformes en lugares públicos.

[3] Disponible en http://www.derechoshumanos.udp.cl/informe-anual-2014/.

internacionales, sostiene que pese a las reformas legales recientemente promulgadas por el Ejecutivo', éstas no son suficientes y persiste la discriminación.

4. Uno de los aspectos permanentemente cuestionados, y al que por cierto también
alude el referido Informe, es el relativo al desahucio como causal de pérdida del empleo de las trabajadoras de casa particular. De acuerdo al marco normativo vigente, el tratamiento jurídico del término de la relación laboral tratándose de las trabajadoras de casa particular es diferente del resto de los trabajadores. Así, mientras a éstos últimos es posible aplicar solamente causales reguladas de término de contrato de trabajo establecidas en los artículos 159, 160 y 161 inciso primero del Código del Trabajo, las primeras están sujetas en ésta materia, además de las causales anteriores, a la aplicación del artículo 161 inciso segundo del referido cuerpo legal', esto es, el desahucio, que no es otra cosa que la facultad legal que se le entrega al empleador para que éste pueda terminar discrecionalmente el contrato de trabajo sin más requisito que expresar su voluntad en la forma que establece la ley.

5. Asimismo, las trabajadoras de casa particular no gozan de una indemnización por años
de servicio como el resto de los trabajadores que son desvinculados de sus empleos por necesidades de la empresa, sino que reciben una indemnización a todo evento por término de contrato, cualquiera sea la causal que se invoque, que se financia con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador, por una duración de 11 años contados desde la fecha de inicio de la relación laboral'.

6. En una columna de opinión publicada recientemente en un diario de circulación
nacional, de las coautoras del capítulo 'Trabajadoras de Casa Particular: Invisibilizadas y discriminadas" del Informe Anual de Derechos Humanos UDP 2014', las académicas Helena Olea y Lidia Casa sostienen: "*El desahucio es una de las mayores desprotecciones de las trabajadoras de casa particular que el proyecto deja intacto. La facultad del empleador de*

Se refiere a la ley 20.786, publicada en el D.O. con fecha 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 uniformes en lugares públicos.

[5] El artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo establece: "En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que,

en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

[6] Regulado en el artículo 163 inciso cuarto letras a) y b) del Código del Trabajo.

[7] Columna de opinión disponible en http://www.theclinic.c1/2014/11/03/trabajadoras-de-casa-particular-reformas-insuficientes/

terminar la relación laboral sin justa causa, con un aviso previo de un mes, es un reflejo de la desigualdad en la que se enmarca este tipo de relación. Mientras que un trabajador despedido por necesidades de la empresa recibe un salario completo por año trabajado, una trabajadora de casa particular recibe el 49.32%. No existe justificación alguna para esta diferencia de trato".

7. La opinión previamente reseñada representa plenamente nuestro sentir en relación con este tema. Y si bien en una primera instancia se podría comprender la existencia del desahucio como causal de término de la relación laboral atendida la especial naturaleza de la labor que cumplen las trabajadoras de casa particular al interior de un hogar, no parece justo que éstas reciban una indemnización dramáticamente menor al resto de los trabajadores al momento de perder su empleo, cualquiera sea la causal que se invoque.

8. Si bien es cierto que la relación contractual de las trabajadoras de casa particular tiene características especiales que la diferencian del resto de los trabajadores, tales como el sujeto para quien prestan servicios y el lugar y naturaleza de los mismos, y que históricamente esas características especiales se han manifestado en una regulación especial en el Código del Trabajo, dichas especificidades no pueden implicar una abierta discriminación para este grupo de trabajadoras. Es deber del Estado proteger y consagrar en su legislación laboral el principio de igualdad y equidad entre los trabajadores, y las diferencias que se establezcan entre ellos no pueden importar una desigualdad injustificada de sus derechos laborales.

9. No existe justificación alguna para esta diferencia de trato que se establece en nuestra legislación en materia de indemnización a que tienen derechos las trabajadoras de casa particular por término de relación laboral, y en razón de lo anterior, se presenta ésta iniciativa legal que pretende corregir esta injusticia, procurando que éstas

trabajadoras, al momento de perder su empleo, reciban una indemnización equivalente a un mes por año de servicio, al igual que el resto de los trabajadores.

II. IDEA MATRIZ DEL PROYECTO

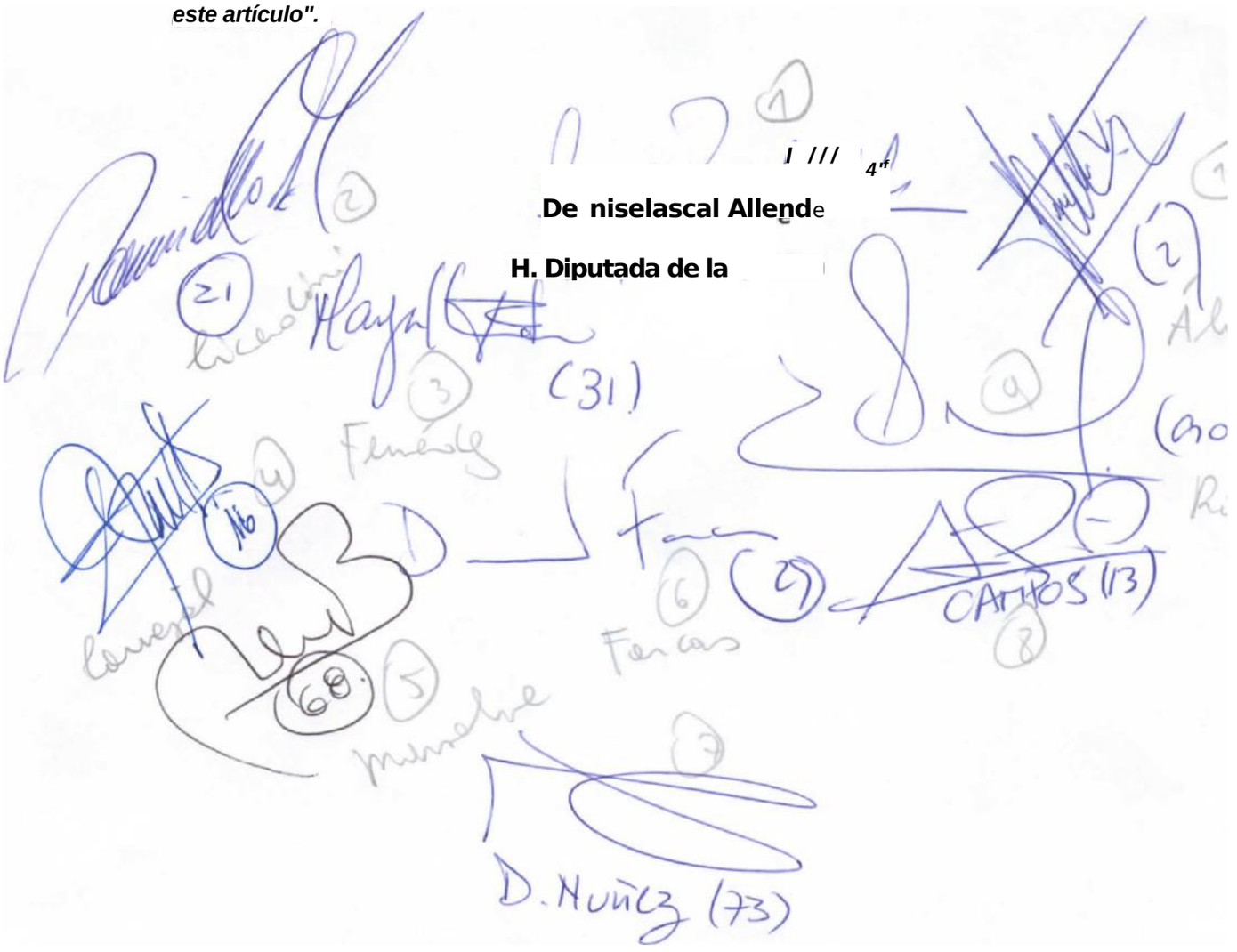
La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el artículo 163 inciso cuarto letra a) del Código del Trabajo, a efectos de declarar que sin perjuicio del aporte con que

cumplir el empleador para cubrir la indemnización a todo evento a que tiene derecho la trabajadora de casa particular en caso de término de su relación laboral, ésta no podrá ser nunca inferior a un mes por año de servicio, al igual que el resto de los trabajadores de nuestro país. Con esta modificación legal se pretende terminar con una flagrante transgresión al principio de igualdad y no discriminación que debe regir entre los trabajadores, toda vez que no existe justificación válida para esta diferencia de trato en nuestra legislación.

Es sobre la base de estos fundamentos y antecedentes que venimos en proponer el siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo Único: Agréguese, en el artículo 163 inciso 4, letra a), entre la frase "de este Código" y la palabra "y", lo siguiente: "Sin perjuicio de lo anterior, la indemnización a que se refiere esta letra no podrá ser inferior a la establecida en el inciso segundo de este artículo".



De niselascal Allende

H. Diputada de la