

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el artículo 150 del Código del Trabajo, relativo al descanso semanal de las trabajadoras de casa particular.

BOLETÍN N° 5.310-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de las Honorables Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic, Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende, Alejandra Sepúlveda Orbenes y Ximena Vidal Lázaro, y de los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Tucapel Jimenez Fuentes, Fernando Meza Moncada y Alejandro Sule Fernández.

Os hacemos presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, la Comisión discutió en general y en particular esta iniciativa de ley, por tratarse de un proyecto de artículo único y, acordó, unánimemente, proponer al Excelentísimo señor Presidente que en la Sala sea considerado del mismo modo.

A una o más de las sesiones en que se analizó esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Osvaldo Andrade, acompañado por su asesor legislativo, señor Francisco Del Río, su asesor jurídico, señor Cristián Pumarino, y el asesor, señor Alberto Barilera. Asimismo, concurrió la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señora Laura Albornoz, acompañada por su Jefe de Gabinete, señor Patricio Reinoso, el Jefe del Departamento de Reformas Legales, señor Marcos Rendón, y la abogada, señora Carolina Espinoza.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fundamentalmente, incorporar un régimen de descanso en días festivos para los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, permitiendo que las partes puedan pactar que dicho descanso se efectúe en un día distinto, dentro de los noventa días siguientes al respectivo festivo.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que da origen a esta iniciativa legal, entre sus fundamentos, señala los siguientes:

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.”.

Atendidas las particulares características de esta actividad, la legislación laboral contempla un capítulo especial para regularla. En efecto, dentro del Título II, del LIBRO I del Código del Trabajo, están las normas que rigen esta labor, conformando el Capítulo V, titulado “Del contrato de trabajadores de casa particular”. Ello demuestra, enfatiza la Moción, que para nuestro sistema normativo se trata de un contrato especial que amerita, por tanto, el establecimiento de condiciones laborales distintas a las del resto de los trabajadores.

Sin embargo, advierte la Moción, si bien es comprensible que la actividad de los trabajadores de casa particular esté regida por normas especiales, no pareciera tener justificación la distinción que la propia ley hace respecto de algunas materias, según si estos trabajadores viven o no en la casa del empleador. Una de dichas diferenciaciones, puntualiza, dice relación con el descanso semanal.

En efecto, explica, el artículo 150 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que no viven en la casa del empleador, dispone que el descanso semanal de los mismos se regirá por las normas generales aplicables a todos los trabajadores, en tanto que, respecto de quienes viven en la casa donde prestan servicios, establece un régimen más restringido, prescribiendo que tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Añade la Moción que es posible comprobar que, muchas veces, esta modalidad de servicio -conocida como “puertas adentro”- es bajo la cual más se trabaja y, por tanto, no se advierten los motivos que se tuvieron en consideración para plasmar en la normativa laboral un régimen de descanso semanal más estricto respecto de este sector de trabajadores. Lo anterior, a pesar de la dificultad a que se ven enfrentados normalmente estos trabajadores para delimitar sus horarios de trabajo, no

obstante las normas que establece el Código del ramo respecto a su jornada laboral diaria, atendido el hecho que viven en el mismo lugar en que desempeñan sus funciones.

Explica que, al ser aplicables a los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador las normas generales sobre descanso semanal, implica que éstos tienen garantizado por ley el descanso durante los días domingo y todos aquellos que la ley declare festivos, tal como el resto de los trabajadores, salvo aquellos que se desempeñan en actividades respecto de las cuales la ley establece excepciones. Esto se deduce, acota, por la remisión expresa que el propio artículo 150 del Código del Trabajo hace a las normas generales contenidas en el Párrafo 4°, del Capítulo IV, del Título I, del LIBRO I del mismo Código.

En cambio, agrega la Moción, al establecer una norma diferente para los trabajadores que vivan en la casa del empleador, se les ha perjudicado considerablemente, ya que sólo cuentan con un día completo de descanso a la semana, sin poder gozar de los días de descanso que el resto de los trabajadores sí tienen garantizados, incluso los de su mismo sector o rubro, pero que se desempeñan bajo una modalidad de servicio distinta.

Lo anterior, sumado a la necesidad de respetar cabalmente los derechos de los trabajadores, y a la tendencia mundial por conciliar el desempeño en una actividad laboral con la vida familiar, constituyen un imperativo que obliga a avanzar hacia una legislación que sea reflejo de los principios básicos que rigen en materia laboral.

Agrega que, en determinadas épocas del año, nuestra sociedad conmemora importantes festividades, tanto religiosas como culturales, oportunidades en las cuales el tiempo para compartir en familia alcanza una trascendencia mayor a la habitual. Por tal razón, los autores de la Moción estiman necesario y de toda justicia hacer extensivo a los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador, el goce de este beneficio.

Enseguida, la Moción explicita la idea matriz en la que se sustenta. Al efecto señala que la presente propuesta legislativa busca establecer un régimen justo de descanso, tanto para los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador, como para los que no viven en ella. Para lograr el propósito descrito, añade, el proyecto dispone que los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador tienen derecho a gozar de los días festivos que la ley declare como tales, derecho que hoy se encuentra expresamente reconocido sólo tratándose de los trabajadores que no viven en la misma casa donde prestan sus servicios.

Con todo, señala, teniendo presente que la referida la modalidad de trabajo "puertas adentro", en la mayoría de los casos se justifica por cuanto los trabajadores viven lejos de sus familias de origen, la Moción contempla la posibilidad de que trabajador y empleador puedan acordar la acumulación o una distribución distinta de dichos días

festivos, estableciendo un plazo máximo dentro del cual se puede hacer efectivo dicho acuerdo.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR

El texto del proyecto de ley en informe es el que sigue:

“Artículo único.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo por el siguiente:

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

a) Tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

b) 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.”.

Es dable señalar que el artículo 150 del Código del Trabajo -sobre el cual incide el proyecto de ley en estudio-, se refiere al descanso semanal de los trabajadores de casa particular. Para una más adecuada comprensión de la modificación propuesta por la iniciativa legal en análisis, se transcribe a continuación la norma citada:

“Artículo 150.- 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.”.

Asimismo, cabe hacer presente que el Párrafo 4º, del Capítulo IV, del Título I, del LIBRO I del Código del Trabajo, al cual hace referencia la norma transcrita, regula el descanso semanal de los trabajadores, comprendiendo los artículos 35 a 40.

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social se refirió a los principales aspectos del mismo. En primer término, señaló que la iniciativa busca innovar en materia de descanso de los trabajadores de casa particular, específicamente respecto de quienes viven en la casa del empleador. Para explicarlo, recordó que en el caso de los trabajadores de casa particular hay que distinguir dos modalidades de servicio, denominadas “puertas adentro” y “puertas afuera”, según si el trabajador vive en la casa de su empleador o no, respectivamente. Añadió que entre ambos tipos de trabajo existen ciertas diferencias en su tratamiento legal. Así por ejemplo, acotó, los trabajadores de casa particular puertas afuera tienen una jornada de trabajo cuyo máximo es de 12 horas diarias, con una hora de descanso imputable a dicha jornada. Cuentan, además, con descanso durante los domingos y los días festivos que establece la ley. Para los trabajadores de casa particular puertas adentro, en tanto, el Código del Trabajo dispone un descanso mínimo diario de 12 horas, no pudiendo mediar entre el término de la jornada laboral y el inicio de la siguiente, menos de 9 horas ininterrumpidas. Es decir, mientras que para los primeros la ley define el tiempo límite de la jornada laboral, para los segundos, en cambio, determina el tiempo mínimo de descanso.

Por otra parte, agregó, los trabajadores de casa particular puertas adentro no cuentan con descanso dominical, ni tienen acceso al descanso en días festivos, como sí acontece respecto de quienes prestan servicios puertas afuera. Es decir, también en este aspecto la ley anota diferencias entre unos y otros trabajadores, y dispone, para quienes viven en la casa de su empleador, un día de descanso a la semana que, a petición del propio trabajador, puede ser dividido en dos medios días.

Dentro de dicho contexto, enfatizó, el proyecto de ley intenta regularizar la situación referida a los días festivos, de modo tal que, tanto los trabajadores de casa particular puertas afuera como los que prestan servicios puertas adentro, tengan acceso al descanso en los días feriados, superando la diferencia que actualmente existe a este respecto. Para ello, explicó, la iniciativa propone modificar el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo, que es la norma referida a esta materia. Al efecto, si bien se mantiene el día de descanso semanal fraccionable en dos medios días, al mismo tiempo se establece expresamente el derecho a descanso de los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador, durante los días que la ley declara festivos. Además, atendida la circunstancia de que, en la generalidad de los casos, los trabajadores de casa particular puertas adentro tienen su propio hogar en lugares lejanos a aquel donde viven y prestan servicios, se contempla la posibilidad de que hagan uso del festivo en un día distinto al de la ocurrencia del feriado mismo, estableciendo un plazo de 90 días para adoptar esta modalidad de ejercicio del derecho.

El Honorable Senador señor Allamand advirtió que, en todo caso, para tales efectos se requeriría el consentimiento del empleador, toda vez que, al tenor del proyecto de ley, se trata de una modalidad especial que se podrá “pactar” con anticipación.

Enseguida, Su Señoría consultó si es posible dividir en dos medios, el día festivo que se traslada de fecha para efectos del descanso, tal como sucede con el día de descanso semanal.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que el descanso en días festivos responde a una lógica diferente tratándose de los trabajadores de casa particular puertas adentro, en relación a quienes trabajan puertas afuera. Normalmente, agregó, aquéllos tienen su casa y su familia en lugares muy distantes de donde prestan servicios, ya sea en otra ciudad o en otra región del país. En razón de ello, el plazo de 90 días que se contempla al efecto responden a la lógica de la acumulación -y no de la dispersión- del feriado. La idea, apuntó, es que para hacer realmente uso del derecho, exista la posibilidad de acumular dos o tres días en función de los feriados acaecidos en el período, de modo tal que el trabajador efectivamente pueda trasladarse y encontrarse con su familia. En ese orden de cosas, la posibilidad de dividir en dos medios el día de descanso motivado en un festivo, carecería de todo sentido.

Por su parte, la señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) añadió que, si bien el proyecto de ley nada dice respecto a la posibilidad de fraccionar el día de utilización del festivo, el objetivo de la norma es que el feriado efectivamente se destine al descanso del trabajador.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social coincidió en que la idea fundamental es que el día feriado se ocupe en forma idónea para el descanso. Ello explica que el festivo pueda trasladarse de fecha para ser acumulado a otros días que, sumados de esta forma, otorguen al trabajador un tiempo suficiente que le permita viajar hasta su casa, por ejemplo, en otra ciudad.

El Honorable Senador señor Letelier se mostró partidario de la idea de la acumulación, porque ello permitiría a los trabajadores hacer uso efectivo del beneficio que se les concede. Sin embargo, manifestó su preocupación por la forma en que se ejecutará dicha acumulación en la práctica, ya que la distribución de los feriados durante el año no siempre parece permitirlo. Así por ejemplo, añadió, tras las fiestas de Navidad y Año Nuevo -en las cuales normalmente los trabajadores de casa particular puertas adentro continúan prestando servicios-, el festivo más próximo es recién el de Semana Santa y, por tanto, los días de descanso originados en tales feriados legales, no parecen fácilmente acumulables en un margen de tiempo demasiado acotado.

La señora Ministra del SERNAM recordó que durante el debate del proyecto de ley en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, se propuso que dentro del año calendario se pudiera realizar la acumulación en referencia, sin embargo, dicha sugerencia no prosperó por cuanto la preocupación fue que, con el transcurso del tiempo, se pudiera disipar o frustrar el ejercicio de este derecho, haciendo ilusorio el uso del mismo. En razón de ello, subrayó, se estableció un plazo delimitado de 90 días para hacer efectivo el respectivo feriado.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social agregó que la idea de fijar un límite en el tiempo, responde a la necesidad de resguardar que el día feriado efectivamente se use como tal. Aclaró que si ese límite es demasiado amplio, podrían ocurrir ciertas situaciones perjudiciales para el trabajador, como por ejemplo, que los días festivos no se apliquen finalmente al descanso o, peor aún, que el trabajador, a la postre, sea reemplazado por otro, si por este motivo se acumulan muchos días de descanso en un período muy prolongado.

El Honorable Senador señor Allamand preguntó si este nuevo derecho que se contempla es o no renunciable.

La señora Ministra del SERNAM respondió que no es un derecho renunciable. Hizo presente que durante la discusión en la Cámara de Diputados se propuso la alternativa de compensarlo económicamente, sin embargo, dicha idea finalmente no se impuso habida consideración que, para la generalidad de los trabajadores, estos derechos no son renunciables ni compensables en dinero y, por tanto, no parecería justificable aplicar en este caso un criterio distinto a este respecto.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social advirtió que, si bien no se trata de un derecho renunciable, sí caduca en la medida que éste no se ejerza dentro del plazo legal contemplado al efecto.

En la sesión siguiente, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que el proyecto de ley en estudio persigue corregir una distorsión existente en nuestra legislación laboral en relación al descanso de los trabajadores de casa particular. En efecto, explicó, el artículo 150 del Código del Trabajo, que regula dicha materia, establece un régimen diverso según se trate de trabajadores que no viven en la casa de su empleador o de aquéllos que viven en la misma casa donde prestan servicios. A los primeros, se aplican las normas generales, de acuerdo con las cuales los trabajadores tienen derecho a descanso durante los domingos y los días que la ley declare festivos. Para los segundos, en tanto, se contempla un descanso semanal de un día que, a petición del trabajador, puede fraccionarse en dos medios días.

Sin embargo, añadió, no se advierte razón alguna para esta diferenciación, lo cual, sumado al hecho de que normalmente los trabajadores de casa particular que prestan servicios bajo la modalidad de puertas adentro, tienen su propio hogar y su familia en lugares distantes a aquel donde trabajan, hacen pertinente la modificación de la norma en cuestión. Para ello, acotó, la iniciativa legal establece el descanso para estos trabajadores durante los días festivos y, asimismo, contempla la posibilidad de pactar con el empleador la transferencia de dichos festivos a un día distinto al de su ocurrencia, para poder acumularlos -ya sea a otros festivos o a un fin de semana-, permitiendo con ello el uso efectivo de los mismos, disponiendo del tiempo necesario para que el trabajador se traslade y se encuentre con su familia. Simultáneamente, se considera un plazo de 90 días para ejercer tal derecho. Ahora bien, enfatizó, este nuevo sistema se sumaría

a la norma actualmente existente sobre descanso semanal, completando el régimen legal para este tema.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó su preocupación en torno a la caducidad del derecho una vez transcurridos los 90 días por no haber hecho uso del mismo, y a la imposibilidad de compensarlo en dinero.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social indicó que fijar un plazo para estos efectos, por una parte, responde a la necesidad de poner un límite para el ejercicio de un derecho que, de lo contrario, podría dar lugar a una acumulación excesiva de días de descanso, tras lo cual, por ejemplo, a final de año, el trabajador podría tener numerosos días libres por este concepto, los que sumados al feriado legal anual, podrían generar un tiempo prolongado de ausencia que, atendida la naturaleza del servicio de que se trata, resulte insostenible para el empleador. Por otro lado, el plazo viene a dar certeza a la relación entre las partes, toda vez que les permite llegar a un acuerdo respecto a cuándo se hará uso de los días festivos, definiendo fechas ciertas al efecto.

El Honorable Senador señor Allamand acotó que es razonable que el trabajador tenga la alternativa de acumular días de descanso para poder tener real posibilidad de trasladarse hasta su propia casa y compartir con su familia. Asimismo, añadió, también resulta pertinente que se determine un plazo dentro del cual deba hacerse uso de este derecho, porque tampoco podría generarse una permanente acumulación de días libres que, finalmente, afecten la prestación de los servicios. Sin embargo, señaló que su duda persiste en torno a la posibilidad de que, una vez transcurrido el plazo de 90 días contemplado al efecto, sin haber ejercido el derecho, éste pudiera ser compensado económicamente.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que el espíritu que inspira la norma es procurar que el derecho se ejerza, partiendo de la base de que el descanso es un derecho irrenunciable para todos los trabajadores y que, como tal, debe hacerse uso de él, sin que sea posible compensarlo en dinero. Si el proyecto de ley contemplara su compensación tras su caducidad, se estaría estableciendo una excepción en esta materia, respecto de un grupo específico de trabajadores, lo cual no sería sostenible.

La señora abogada del SERNAM subrayó que la idea es incentivar el ejercicio del derecho al descanso durante los días feriados. Advirtió que si este derecho fuera compensable en dinero, podría resultar demasiado atractivo permanecer en funciones en dichos días para luego obtener la respectiva retribución económica, sobre todo si se considera que por lo general se trata de personas de escasos recursos. El espíritu de la normativa es, por tanto, que los trabajadores de casa particular que prestan servicios puertas adentro, hagan uso de los feriados que establece la ley, tal como acontece respecto de los restantes trabajadores del país.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social añadió que, asimismo, hay que considerar que si las

partes han acordado el traslado de un determinado festivo y, por alguna circunstancia, dicho pacto no puede llevarse a efecto, nada impide que las partes, dentro del respectivo período, puedan volver a pactar en torno al referido feriado. Por último, subrayó, de no mediar ningún pacto al respecto, significará que el festivo se aplicará al descanso en el día mismo de su ocurrencia.

Por su parte, el Honorable Senador señor Pérez Varela advirtió que la norma, en su redacción actual, parece permitir sólo una oportunidad para que las partes puedan acordar el cambio de los festivos, toda vez que señala que “con anterioridad a ellos” -es decir, antes que acontezcan todos los festivos-, las partes podrán pactar que el descanso se efectúe en un día distinto al de ocurrencia de los mismos. Consultó, entonces, si ése es el real objetivo de la norma. Además, añadió, el precepto exige que dicho pacto sea por escrito, lo que le otorgaría poca flexibilidad.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que, al tenor del texto propuesto por la iniciativa legal, también podría interpretarse que el acuerdo de las partes es procedente en forma previa al acaecimiento de cada uno de los festivos que existen en el año y que, por tanto, no necesariamente deberá pactarse respecto de todos ellos en forma conjunta y en una sola oportunidad.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social aclaró que, en verdad, se trata de que en cada oportunidad, en forma previa a la ocurrencia de un festivo determinado, las partes tengan la posibilidad de acordar cuándo el trabajador hará uso de ese feriado, ya que en cada ocasión las alternativas al efecto serán distintas, y así por ejemplo, en algunos casos el festivo podrá acumularse a otros feriados que acontezcan en el período o a un fin de semana o, simplemente, habrá festivos que el trabajador preferirá no trasladar para hacer uso de él en la misma fecha de su ocurrencia. Todo ello dependerá de la necesidad y de la voluntad de las partes y, por tanto, es algo muy difícil de predeterminar al inicio del año, como un programa anual. Además, la lógica del plazo de 90 días dice relación con la posibilidad de acumular dos o más feriados durante un período determinado, lo cual es factible de definir en cada oportunidad correspondiente.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM hizo presente que dicha interpretación resulta acorde con el espíritu de la normativa propuesta, la cual apunta al reconocimiento del derecho a descanso en días festivos. Recordó que, durante el primer trámite constitucional, se discutió en torno a la pertinencia de incorporar un mecanismo de flexibilización a este respecto, estimándose finalmente que, habida cuenta la naturaleza de estos servicios y los intereses de ambas partes, es razonable que el trabajador tenga la opción de aplicar el feriado a un día distinto que le permita hacer efectivo su descanso; asimismo, pareció pertinente que, para tales efectos, el trabajador pacte con su empleador. Ahora bien, aclaró, en ese entendido, no se consideró que ello fuera sinónimo de una planificación anual, sino que sólo era necesario resguardar que los acuerdos pertinentes, en cada caso, se logaran con la antelación suficiente.

La Comisión, a fin de evitar cualquier duda interpretativa a este respecto, acordó dejar constancia para la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que el espíritu de la norma es que las partes queden facultadas tanto para acordar el traslado de cada uno de los festivos por separado, como para pactar dicho traslado respecto de dos o más feriados conjuntamente y, en ambos casos, en forma previa a los mismos y para hacerlos efectivos dentro de los 90 días siguientes a su acaecimiento.

El Honorable Senador señor Sabag señaló que en este tipo de trabajo, por sus propias características, normalmente se genera una estrecha relación de confianza, e incluso de afecto, entre la familia empleadora y la trabajadora de casa particular y, por lo tanto, cualquier grado de conflictividad hace inviable la relación laboral. Dentro de dicho contexto, agregó, la posibilidad de lograr acuerdos que organicen y estructuren dicha relación es un elemento esencial de la misma. Subrayó que en este ámbito, quizás más que en ningún otro, resulta fundamental el pacto y el entendimiento entre empleador y trabajador. De hecho, apuntó, por lo general los problemas en estos casos no están asociados a que el empleador no quiera pagar las contraprestaciones laborales al trabajador o que pretenda eludir las obligaciones que como tal le empecen, sino que, por el contrario, las mayores dificultades derivan de las propias exigencias que impone la ley, las cuales, al ser tan restrictivas, impiden que estas relaciones de trabajo prosperen. Por consiguiente, enfatizó, es destacable que la iniciativa legal en informe contemple la posibilidad de que las partes puedan llegar a acuerdo en torno a una materia tan importante como es el descanso del trabajador y el uso de los días festivos para tales efectos.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto señaló que lo más relevante de este proyecto de ley, es que reconoce para los trabajadores de casa particular una prerrogativa básica, como es el derecho al descanso y, más aún, fomenta el efectivo ejercicio del mismo. En tal sentido, agregó, se mostró partidario de que ese derecho no pueda compensarse en dinero, toda vez que, de lo contrario, se distorsionaría el verdadero objetivo de la iniciativa legal. Para graficar lo anterior, ejemplificó con el caso de una trabajadora de casa particular proveniente del sur del país, que presta servicios en Santiago y que vive en la casa de su empleador. En ese caso, anotó, durante los días festivos, especialmente los que recaigan en plena semana laboral, esa trabajadora permanecerá en la casa de su empleador porque probablemente no tendrá donde ir durante ese feriado, ya que su familia se encuentra en una ciudad distante. De este modo, la única posibilidad de que esta trabajadora haga un uso efectivo del día de descanso motivado en un feriado, es que tenga la alternativa de traspasar, de común acuerdo con su empleador, ese festivo para otro día que, unido a otros festivos o a un fin de semana, le proporcionen el tiempo necesario para ir hasta su hogar, compartir con su propia familia, y volver a su lugar de trabajo. Sin esa opción, el efectivo ejercicio del derecho es en verdad ilusorio, porque a la trabajadora, sin otras posibilidades, sólo le restará permanecer en la misma casa donde presta servicios y sin ver a su familia en mucho tiempo.

Por otra parte, añadió, si se ofreciera la opción de compensar económicamente el feriado trabajado y no utilizado dentro de los 90 días siguientes, nuevamente el ejercicio del derecho sería más aparente que real, toda vez que, por ejemplo, para quienes tienen sus hogares en un país vecino y que han venido al nuestro en busca de una oportunidad laboral, lo más probable es que prefieran la retribución en dinero en lugar de hacer uso del descanso, simplemente porque ello les resulta más conveniente.

Por consiguiente, Su Señoría se manifestó de acuerdo con la norma propuesta, porque no sólo reconoce un derecho, sino que, a su vez, entrega a la voluntad de las partes la determinación de la mejor forma para su efectivo ejercicio, estableciendo un plazo que fija un límite temporal prudente para ello.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social hizo presente que, durante las reuniones sostenidas con los representantes de las agrupaciones de trabajadores de casa particular fue posible constatar, por una parte, que este trabajo bajo la modalidad de puertas adentro es cada vez menos frecuente y, por la otra, que respecto de quienes prestan servicios de ese modo, el traslado de los festivos es una práctica habitual que permite organizar en trabajo en el hogar. Por lo tanto, apuntó, esta normativa no hace más que recoger un hábito laboral que se acostumbra ejecutar, consagrándolo como un derecho, garantizando su ejercicio y otorgando la flexibilidad necesaria para tales efectos.

- Puesto en votación en general y en particular el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Sabag.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general y en particular:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo por el siguiente:

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

a) Tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

b) 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.”.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 3 y 10 de diciembre de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señores Andrés Allamand Zavala (Presidente), Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto, Víctor Pérez Varela y Hosaín Sabag Castillo.

Sala de la Comisión, a 15 de diciembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 150 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR.
(Boletín N° 5.310-13)**

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** fundamentalmente, incorporar un régimen de descanso en días festivos para los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, permitiendo que las partes puedan pactar que dicho descanso se efectúe en un día distinto, dentro de los noventa días siguientes al respectivo festivo.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general y en particular (5x0).
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. **URGENCIA:** no tiene.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de las Honorables Diputadas señoras Carolina Goic Borojevic, Clemira Pacheco Rivas, Denise Pascal Allende, Alejandra Sepúlveda Orbenes y Ximena Vidal Lázaro, y de los Honorables Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Tucapel Jimenez Fuentes, Fernando Meza Moncada y Alejandro Sule Fernández.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** por 53 votos a favor y 1 voto en contra.
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 28 de octubre de 2008.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.

Valparaíso, 15 de diciembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -