

**Modifica el artículo 150 del Código del Trabajo, relativo al descanso semanal de los trabajadores de casa particular**  
**Boletín N° 5310-13**

**FUNDAMENTOS**

1. Los trabajadores de casa Particular, están desmidas en nuestra legislación como *"las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o mis personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar"* (Artículo 146 del Código del Trabajo).

2. Atendidas las especiales características de su labor, la legislación laboral establece un capitulo aparte para regular su actividad. En efecto, las normas que las rigen forman el Capítulo V del Título II del Libro I del Código del Trabajo, que reza: *"Del contrato de trabajadores de casa particular"* (Artículo 146 y siguientes), considerado entonces, por nuestro sistema normativo, como un contrato especial, y estableciendo por tanto, condiciones laborales distintas a las del resto de los trabajadores.

3. Si bien se comprende que la actividad de los trabajadores de casa particular esté regida por normas especiales, - habida consideración, como se ha dicho, de las especiales características de su labor-, pareciera no tener justificación la distinción que hace la ley, respecto de algunas materias, entre los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador, y aquellos que viven en la casa del empleador. Una de ellas es la referida al descanso semanal

4. Al respecto, el artículo 150 del Código del Trabajo, prescribe en su inciso 1° que *"el descanso semanal de los trabajadores de casa particular gire no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4°, Capítulo IV Título 1, de este libro"*. Es decir, las normas generales aplicables a todos los trabajadores. Por su parte, el inciso 2° del mencionado artículo establece que *"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"*. De esta manera, se establece - para los trabajadores que viven en la casa del empleador - un régimen mas restringido de descanso semanal.

5. Si consideramos la dificultad a que se ven enfrentados normalmente los trabajadores que viven en la casa del empleador para delimitar sus horarios de trabajo - no obstante las normas que establece el código respecto a la jornada diaria de trabajo para este caso -, atendido el hecho que viven en el mismo lugar en que desempeñan sus labores, podemos concluir que, muchas veces, esta modalidad de servicio (conocida como "puertas adentro") es bajo la cual mas se trabaja. No se advierte, por tanto, los motivos que se tuvieron en consideración para plasmar en la normativa laboral un régimen de descanso semanal más estricto para el sector que se desempeña bajo tal modalidad.

6. En efecto, al ser aplicables a los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador las normas generales en materia de descanso semanal, implica que estos 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 por la remisión expresa que el artículo 150 del Código del Trabajo hace a las normas generales del párrafo 4°, Capítulo IV, Titulo 1, del libro I del mismo cuerpo legal.

En cambio, al establecer una norma diferente - en el inciso 2° del artículo 150 del código - para los trabajadores que vivan en la casa del empleador, se les ha perjudicado considerablemente, ya que solo cuentan con un día completo de descanso a la semana, sin poder gozar de los días de descanso que tienen garantizado el resto

de los trabajadores, incluso de su mismo sector o rubro, pero que se desempeñan bajo una modalidad de servicio distinta.

7. Lo señalado anteriormente, 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, se constituyen en un imperativo que nos obliga a avanzar hacia una legislación que sea reflejo de los principios básicos que nos inspiran en materia laboral.

8. Cada cierto tiempo 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, razón por la cual estimamos necesario y de toda justicia, hacerles extensivo a los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador, el goce de este beneficio.

## **IDEA MATRIZ**

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, el proyecto explícita 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 reconocido expresamente tratándose de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador.

Con todo, teniendo presente que la modalidad "peerías adentro" de los trabajadores de casa particular se justifica, - en la mayor parte de los casos, - por vivir éstos lejos de sus familias de origen, se otorga la posibilidad que trabajador y empleador puedan acordar la acumulación o una distribución distinta de dichos días festivos, estableciéndose eso sí un plazo máximo dentro del cual se puede hacer efectivo dicho acuerdo.

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

## **PROYECTO DE LEY**

**Artículo Único,** *Modifíquese el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: agréguese, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente fase:*

*“Esto, sin perjuicio de aquellos días festivos que se señalan en el artículo 35 de este Código. Con todo, trabajador y empleador podrán acordar, según sus necesidades, la acumulación o una distribución distinta de dichos días festivos, dentro de los siguientes 90 días”.*