



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 5409 (986) 2015

Jurídico

5080

ORD.: _____/

MAT.: Informa lo que indica.

ANT.: 1) Memo N°129, de 09.09.2015, de Jefe Departamento de Inspección;
2) Pase N°126, de 01.09.2015, de Jefe Departamento Jurídico;
3) Pase N°730, de 30.04.2015 de Jefe Gabinete Director del Trabajo;
4) Memo N°INPR2015 – 29532, de 27.04.2015, de Coordinadora Área Institucional, Dirección de Gestión y Correspondencia, Presidencia de la República
5) Correo electrónico de 10.03.2015, de Sra. Viviana Venegas.

05 OCT 2015

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. VIVIANA VENEGAS
VGVV1978@HOTMAIL.COM

Mediante memorándum citado en el antecedente 4), se ha remitido a esta Dirección su presentación de antecedente 5), dirigido a S.E la Presidenta de la República, a objeto de que se dé respuesta a las inquietudes y observaciones planteadas en dicho documento, en el cual usted pregunta, si un trabajador de casa particular, puede estar sometida a un régimen de jornada excepcional.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 150 letra a) dispone lo siguiente:

“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.

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

a) *Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.*"

Del análisis de la norma transcrita podemos colegir que, el descanso semanal correspondiente al día domingo de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, es de carácter de irrenunciable por parte del trabajador y este no admite compensación de ningún carácter.

Por su parte, el Código del Trabajo en el artículo 38 inciso 6°, dispone lo siguiente:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema."

De la norma antes citada, se desprende que, la facultad de autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso recae en el Director del Trabajo, en los casos que según su propia calificación se justifique este tipo de excepción.

Así entonces, el ejercicio de la facultad referida implica la calificación previa del sistema propuesto, atendiendo para ello, entre otras variables, el lugar en que las labores deben prestarse, condiciones de acceso a las mismas, ubicación geográfica, lugar de residencia de los trabajadores en relación al de las faenas etc., es decir, a diversas situaciones de hecho derivadas de la obra, faena o servicio concreto en el cual deben laborar los trabajadores involucrados, todo lo cual permite determinar en el caso específico que se esté analizando si pueden o no aplicarse las restantes disposiciones de los distintos numerales del artículo 38 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, para aplicar lo dispuesto en el inciso penúltimo del citado artículo 38, resulta necesario analizar, en cada caso en particular, si concurren las condiciones exigidas por el legislador para que el Director haga uso de la facultad contemplada en la misma norma.


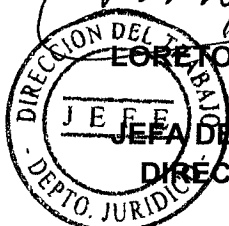
Cabe hacer presente que, la Dirección del Trabajo ha establecido una serie de criterios para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, entre otros se encuentra que el descanso del día domingo pueda ser compensado, cosa que en el contrato de los trabajadores de casa particular no ocurre, ya que el legislador ha contemplado este derecho como irrenunciable.

De esta manera, la jornada de la trabajadora de casa particular, regulada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no estaría dentro de los casos en que el Director de este Servicio puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, pues el legislador expresamente establece el día domingo como día de descanso semanal.

Por otro lado, el contrato de trabajo de la trabajadora de casa particular es un contrato especial, dentro del Código del Trabajo, cuyas normas específicas priman por sobre las normas generales que dicho cuerpo normativo laboral establece.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud., que una trabajadora de casa particular, no puede estar sometida a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, previsto en el artículo 68 inciso 6° del Código del Trabajo..

Saluda a Ud.,



LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO (S)


RGR/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes – Control
- Jefe Gabinete Director del Trabajo