

**Dirección del Trabajo**  
Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
K. 11160 (2313) 2015

*Jurídico*

ORD.: 6498 /

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 16.11.2015, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 30.10.2015, de Eduardo Domínguez Covarrubias, Presidente Hogar de Ancianos Amor de Dios, recibido el 03.11.2015  
3) Ordinario N° 5279 de 19.10.2015, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Comparecencia de 16.10.2015, de Sonia Railao Catrileo y Ivonne Massa Bravo, del Sindicato de Trabajadores de Empresa Hogar de Ancianos Amor de Dios  
5) Presentación de 08.09.2015, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Hogar de Ancianos Amor de Dios.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA HOGAR  
DE ANCIANOS AMOR DE DIOS  
HUÉRFANOS N° 1160 OFICINA 1210  
SANTIAGO/**

11 DIC 2015

Mediante presentación del antecedente 5), precisada y complementada por comparecencia del antecedente 4), esa Organización Sindical ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que el empleador, tras la publicación y posterior entrada en vigencia de la ley N° 20.786, pueda unilateralmente modificar el sistema de turnos al cual se encuentran efectos los trabajadores del Hogar de Ancianos Amor de Dios, a quienes, atendidas sus funciones, les hacen aplicable el régimen laboral de las trabajadoras(es) de casa particular.

Al respecto, cabe hacer presente que en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, este Servicio puso en conocimiento de la empresa Hogar de Ancianos Amor de Dios la presentación de que se trata, a fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia en consulta.

En respuesta a dicho requerimiento, la empresa informó, en lo pertinente, que atendida las funciones de los trabajadores por quienes se consulta, sus contratos establecen expresamente que se aplican las normas de los artículos 146 y 149 del Código del Trabajo, además de encontrarse exceptuados del descanso dominical.

Agrega, que la afirmación del sindicato, en el sentido que el empleador habría impuesto coactivamente bajo amenaza de despido un nuevo sistema de jornada, no sería verídica, puesto que no podría sostenerse que existe coacción del empleador al cumplir con la normativa laboral obligatoria para todos los habitantes del país.

Finalmente, señala que el nuevo sistema propuesto contempla cuatro sistemas de turnos, tres de los cuales comprenden dos días seguidos de descanso, y solo en uno de ellos los días de descanso se encontrarían separados.

Precisado lo anterior, cabe señalar en primer lugar que el artículo 146 del Código del Trabajo, en su inciso primero, segundo y tercero dispone:

*“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.*

*En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso”.*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador ha establecido normas especiales aplicables a las personas que detentan la calidad de trabajadores de casa particular, definiendo como tales a aquellas personas 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.

Se colige asimismo, que quedan afectos 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.

Al respecto, la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en dictamen N° 4893/303, de 20.09.1993, interpretando el citado precepto legal, ha sostenido que por labores de asistencia propias de un hogar, se comprenden *“todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o en una familia”.*

Agregando, a modo de ejemplo, *“que pueden señalarse entre ellas, la de limpieza y aseo, preparación y servicio de alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, etc.”*

Finalmente, se deduce que en caso de duda ante dicha calificación, será el Inspector del Trabajo quien califique dicha situación, de cuya resolución podrá reclamarse ante el Director del Trabajo.

Luego, cabe señalar que la ley N° 20.786 publicada en el Diario Oficial del día 27.10.2015, introduce una serie de modificaciones al régimen laboral de las referidas trabajadoras y trabajadores de casa particular, entre otras, modifica la duración de la jornada de aquellas trabajadoras(es) que se desempeñen en régimen puertas afuera.

En efecto, el artículo 149 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

*“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.*

*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”.*

A su vez, el artículo segundo transitorio de la referida ley N° 20.786, prescribe:

*“Las normas contenidas en el inciso primero del artículo 149 y en la letra b) del inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo entrarán en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. El cómputo de horas semanales, en el caso del inciso primero del artículo 149, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada”.*

Del análisis conjunto de los preceptos legales precedentemente transcritos se infiere que la duración de la jornada ordinaria de trabajo de las trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador será de 45 horas semanales, sin perjuicio de que las partes podrán pactar hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo, en cuyo caso éstas deberán ser remuneradas con un recargo mínimo del 50% sobre el valor hora correspondiente a la jornada ordinaria.

Se desprende igualmente, que el máximo semanal de 45 horas deberá necesariamente ser distribuido en no más de seis ni menos de cinco días.

Finalmente, se colige que el referido régimen laboral rige a partir del lunes 23.11.2015, por ser ésta la fecha de entrada en vigencia de dicha disposición, establecida en forma expresa por el legislador en el citado artículo segundo transitorio de la referida ley N° 20.786.

De ello se sigue, que la reducción horaria de los trabajadores(as) de casa particular no tiene incidencia alguna en la distribución de la jornada ordinaria, de suerte tal, que el nuevo máximo deberá distribuirse igualmente en no más de seis ni menos de cinco días.

De esta forma, teniendo presente que la reducción de la jornada semanal opera por el solo ministerio de la ley, la adecuación diaria de dicha jornada implica, necesariamente, la modificación de la respectiva cláusula convencional por medio de la cual se regule la duración de la jornada, sea que ésta se encuentre inserta en los contratos individuales o instrumentos colectivos de trabajo, la cual debería ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito.

De suerte que, si la señalada estipulación se encuentra inserta en los contratos individuales de trabajo, dicha modificación deberá consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso de los ejemplares del mismo en un documento anexo, conforme a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo.

Ahora bien, si la jornada diaria de trabajo se cumple bajo el sistema de turnos regulados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, la adecuación de la jornada diaria podrá efectuarse modificando la norma reglamentaria pertinente, sin alterar la distribución de la jornada semanal, de acuerdo al procedimiento establecido en el Art. 156 del Código del Trabajo, esto es, poniendo en conocimiento de los trabajadores la modificación efectuada con una anticipación mínima de 30 días a la fecha en que empiece a regir y fijarla, a lo menos, en dos sitios visibles de la faena, con la misma antelación y entregando copia de la misma a los sindicatos, al delegado de personal y a los comités paritarios existentes en la empresa.

Por último, si la cláusula respectiva se encuentra contemplada en un instrumento colectivo de trabajo, la modificación deberá ser igualmente convenida por las partes, teniendo presente lo dispuesto en el Art. 1545 del Código Civil, 5°, inciso final del Código del Trabajo y, en lo pertinente, la normativa contenida en el Libro IV del mismo cuerpo legal.


En efecto, conforme a la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, la duración y distribución de la jornada de trabajo constituyen, conforme lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, cláusulas mínimas del contrato de trabajo, las que como tales no pueden ser modificadas o suprimidas sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

No obstante lo anterior, considerando que la reducción horaria que nos ocupa es consecuencia de un imperativo legal que no es posible desconocer, cual es, la reducción de la jornada semanal de las trabajadoras de casa particular puertas afuera, de no existir acuerdo sobre la materia el empleador podrá unilateralmente, vale decir, sin el consentimiento de los involucrados, efectuar la adecuación de que se trata, rebajando de la jornada diaria de los mismos el exceso, lo que podrá hacerse al inicio o término de la misma, en uno o más días en forma proporcional, o en su totalidad en cualquiera de los días en que se encuentra distribuida semanalmente la jornada convenida, sin encontrarse facultado para alterar la distribución semanal, bajo ninguna circunstancia.

Por consiguiente, a lo luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, posible es convenir que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad el sistema de turno al cual se encuentran afecto los trabajadores por quienes se consulta, debiendo, por ende, otorgarse el mismo sistema en idénticas condiciones a las pactadas, y en la forma en que ha sido desempeñado, salvo en lo referente a la duración, puesto que, y tal como ha sido expuesto, ésta deberá adecuarse al máximo semanal de 45 horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
LBP/ACG

Distribución:

- Jurídico – Partes- Control
- Hogar de Ancianos Amor de Dios