



1925 AÑOS 2025

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
S.E.(831) 2023

236 09

DICTAMEN N°: _____ / _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Personas trabajadoras de casa particular. Jornada de trabajo. Duración. Bolsa semanal de horas. Descanso semanal. Domingo, sábados y festivos.

RESUMEN:

- 1) La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas;
- 2) A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.2024, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador;
- 3) Desde el día 26.04.2024, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos.
- 4) No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 19.04.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);

2) Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Ley N°21.561 publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023; Código del Trabajo; artículos 149 y 150.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°4268/68 de 30.10.2014; N°81/02 de 01.02.2024; N°82/03 de 01.02.2024, N°84/04 de 06.02.2024, N°199/05 de 28.03.2024; N°213/7 de 05.04.2024.

19 ABR 2024

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Por necesidades del Servicio se ha estimado procedente fijar el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial de 26.04.2023, en especial, en lo relativo al artículo 1° N°19, que modifica las letras a) y d) del artículo 149 del Código del Trabajo y N°20 que agrega en el inciso segundo del artículo 150 la letra d), normas que se encuentran ubicadas en el Capítulo V del Título II del Libro I del Código del Trabajo, referidas al Contrato de Trabajadores de Casa Particular.

1) Consideraciones previas:

Cabe tener presente, tal cual hizo mención el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, de este origen, que la aplicación de la rebaja de jornada, en ningún caso puede importar una disminución de las remuneraciones de las personas trabajadoras por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, Numeral 2, inciso tercero, lo cual guarda armonía con el objetivo principal de aumentar el bienestar de ellas, que tiene la norma.

De acuerdo con lo prescrito en el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561, las modificaciones derivadas de su aplicación – referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos. (Dictamen N°81/02 de 01.02.2024) Lo que igualmente, opera respecto de los dos días adicionales remunerados y de libre disposición que cada mes calendario, tienen derecho las personas trabajadoras que viven en casa de su empleador.

Establecido lo anterior, es necesario recordar que el artículo 146 del Código del Trabajo dispone quienes son los trabajadores de casa particular y por lo tanto a quienes se les aplica ese estatuto especial.

“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.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.”

De la norma transcrita se infiere que el legislador ha establecido normas especiales aplicables a las personas que detenten la calidad de trabajadores de casa particular, definiendo como tales, a aquellas 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.

Además, se colige que quedan sujetos 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.

Se deduce, además, que las disposiciones establecidas para los trabajadores de casa particular también son aplicables a los choferes de casa particular.

Aclarado lo anterior, cabe precisar que, nuestro sistema normativo laboral, en lo concerniente a su jornada de trabajo y descanso, divide su tratamiento conforme a la modalidad de prestación de los servicios, efectuando una distinción en base a aquellos trabajadores y trabajadoras que no viven en la casa del empleador, frente a aquellos que sí lo hacen, por lo tanto, se recurrirá a dicho esquema de análisis para hacer referencia a las reformas introducidas por la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de reducir la jornada laboral, en lo relativo al artículo 1 N°19, que modifica las letras a) y d) del artículo 149 del Código del Trabajo y N°20, que agrega en el inciso segundo del artículo 150 la letra d), respecto de los trabajadores a que nos hemos referido.

2) Personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o “puertas afuera”.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 1° N° 19 letra a) de la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, suprime la expresión “y cinco” de la letra a) del artículo 149 del Código del ramo, por lo que entonces, dicho personal quedará afecto a una jornada ordinaria de 40 horas semanales.

Ahora bien, en concordancia con el artículo primero transitorio de la Ley que se revisa, dicha modificación entrará en vigencia en forma gradual y progresiva, de manera tal que, al 26 de abril de 2024, es decir, al cabo de un año desde la publicación de la ley, la jornada ordinaria de trabajo se rebajará una hora, quedando en 44; al 26 de abril de 2026, se rebajarán dos horas adicionales, quedando en 42 y al 26 de abril de 2028, se rebajarán dos horas más, llegando a 40 horas, debiendo aplicarse, para esta adecuación, los criterios señalados en los dictámenes N°213/7 de 05.04.2024 y N°235/08 de 18.04.2024, ambos de este Servicio.

Al respecto, cabe precisar que, en sesión de 18.01.2023, los integrantes de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado mantuvieron la supresión en el inciso primero, letra a) del artículo 149, de la expresión “y cinco”, establecida por indicaciones del ejecutivo, y propusieron el reemplazo de la letra d) como aparece en el texto recién transcrito. La finalidad perseguida por el legislador, según aparece de manifiesto en la moción ingresada originariamente, es reducir la jornada laboral de los trabajadores del país sin que ello importe una disminución de las remuneraciones.

A continuación, la letra b) del artículo 1 N°19 de la Ley N°21.561 reemplaza la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce 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”.

Ahora bien, de la norma escrita precedentemente, se obtiene que la intención del legislador fue reservar la “bolsa semanal de horas”¹ exclusivamente para los trabajadores y trabajadoras de casa particular que tengan una jornada parcial de hasta 30 horas, junto con reducir la cantidad de estas a 12 horas semanales, las cuales solamente se pueden acordar por escrito, es decir, pactarse específicamente en el contrato de trabajo, o bien, a través de un anexo, que forme parte integrante del respectivo contrato de trabajo. De ese modo, el tiempo trabajado en uso de esa bolsa semanal de horas deberá ser remunerado con un recargo mínimo del 50% sobre el valor hora correspondiente a la jornada ordinaria.

Con todo, en consideración a que el legislador eliminó el segundo párrafo de la letra d) del artículo 149 que permitía, en el caso de que el acuerdo no conste por escrito, imputar a la bolsa semanal de horas el tiempo trabajado en exceso por el trabajador con conocimiento del empleador, se entenderá que solo es posible acceder a la bolsa de 12 horas semanales siempre que exista un acuerdo expreso de las partes, y de no existir este, el exceso de jornada laboral se regirá por las reglas generales, esto es, no pueden ejecutarse más de dos horas extras por día y solamente para atender necesidades o situaciones temporales específicas.

Entonces, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, en conformidad al artículo 32 inciso 2°, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, sin perjuicio de la infracción laboral que corresponda aplicar por la falta del acuerdo respectivo.

¹ Dictamen N°4268/68, de 30.10.2014

Cabe precisar que la reforma recién comentada entra en vigor a partir del 26.04.2024, en consideración al artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, publicada en el Diario Oficial de 26.04.2023, que expresamente dispone que, la modificación recién revisada comenzará a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Por lo que, a partir del 26.04.2024, los trabajadores y trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador o "puertas afuera" y que tengan una jornada parcial de hasta 30 horas, podrán acordar expresamente con su empleador disponer de la bolsa semanal de 12 horas semanales, no acumulables a otras semanas.

3) Personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador o "puertas adentro".

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 1° N°20 letra a) de la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, agrega en el inciso segundo del artículo 150 la siguiente letra d):

"Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73."

Al respecto, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román, en sesión del 18.01.2023 ante la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, informó que en el caso específico de las personas que laboran puertas adentro, cuyo trabajo hace muy difícil el descanso, se acordó compensarlo con la posibilidad de tener días libres. Expresó que, en cuanto a la situación de las trabajadoras y de los trabajadores puertas adentro, que tienen una jornada legal de hasta doce horas diarias, quedarían en desventaja respecto de los demás trabajadores que han logrado otras conquistas en esta materia, por lo que la compensación que fue acordada es necesaria, en la idea que en el futuro lleguen a ocupar un lugar de igualdad con todos los otros trabajadores.

Entonces, al régimen laboral de las personas trabajadoras de casa particular puertas adentro, establecido en el artículo 149 inciso 2° del Código del Trabajo, se agregan dos días laborales adicionales de descanso por mes calendario que tendrán las siguientes características:

- i.- Serán remunerados, entendiéndose, por tanto, que los trabajadores podrán ausentarse de sus labores sin que ello importe una rebaja o descuento en sus remuneraciones;
- ii.- No podrán compensarse en dinero;
- iii.- Podrán acumularse, de común acuerdo, dentro de un periodo de tres meses;

iv.- Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir, en conformidad a las reglas del feriado.

Considerando lo expuesto, en concordancia con el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial de 26.04.2023, la modificación recién revisada comenzará a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, a partir del 26 de abril de 2024, los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en casa del empleador o "puertas adentro", tendrán derecho a dos días libres remunerados al mes calendario, siendo el primer mes calendario desde la entrada en vigencia de la Ley en análisis, mayo de 2024.

4) Consideraciones finales:

Cabe tener presente que, el pacto para disponer de la bolsa semanal de 12 horas para los trabajadores y trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador y que tengan una jornada parcial de hasta 30 horas, debe ser expreso, pues en conformidad al artículo 32 inciso 2°, a falta de dicho pacto, ya sea en el mismo contrato de trabajo o en un anexo, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, sin perjuicio de la infracción laboral que corresponda aplicar por la falta del acuerdo respectivo.

Precisado lo anterior, corresponde señalar que, no corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, comentadas en el presente informe. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar aquellas modificaciones que tengan por objeto adelantar los efectos de la norma rebajando las jornadas laborales a 40 horas semanales, lo cual se enmarca dentro del cumplimiento voluntario consagrado en el artículo séptimo transitorio de la Ley comentada, también conocido como "sello de 40 horas".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial de 26.04.2023, en especial, en lo relativo al artículo 1 N°19, que modifica las letras a) y d) del artículo 149 del Código del Trabajo y N°20, que agrega en el inciso segundo del artículo 150 la letra d), respecto de los trabajadores de casa particular, es el que se señala en el cuerpo del presente informe, que en resumen dispone lo siguiente:

1.- La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas.

2.- A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.2024, a falta

de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

3.- Desde el día 26.04.2024, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos de trabajo.

4.- No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
NPS/GMS/MECB

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- Ministra del Trabajo
- Subsecretario del Trabajo
- XVI Regiones