



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6661(1584)2016

3750 - 0064

ORD. N° _____ / _____ /

MAT. : Los empleadores de trabajadores de casa particular, pueden afiliarse a las Cajas de Compensación y consecuentemente con ello, incorporar a sus dependientes.

ANT.: 1) Instrucciones de 11.07.2016, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Ord. N° 37916 de 21.06.2016, de Superintendente de Seguridad Social.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 1507/17 de 05.04.2011.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO 18 JUL 2016
A : SUPERINTENDENTE SEGURIDAD SOCIAL

Mediante el documento del antecedente 2), solicita un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, en orden a determinar si resulta procedente asimilar a los empleadores de trabajadores de casa particular al concepto de empresa, contenido en el inciso tercero, del artículo 3°, del Código del Trabajo, para los efectos de permitir su afiliación y la consecuente incorporación de sus dependientes, a las Cajas de Compensación.

Lo anterior, considerando lo dispuesto por el artículo 14° N° 1 del Convenio N° 189 de la OIT, ratificado por Chile el 10.07.2015, que establece: *"Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad"*.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que la doctrina vigente y uniforme sustentada por este Servicio acerca de la materia en consulta, se encuentra contenida en Dictamen N° 1507/17 de 05.04.2011, cuya copia se acompaña, a través del cual esta Dirección precisó que:

"El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar."

El citado pronunciamiento agrega, que el concepto de empresa, definido en el inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo, para el ámbito de la legislación laboral y de seguridad social, comprende los siguientes elementos:

- materiales e inmateriales;
- personas y elementos;
- de orden económico, social, cultural o benéfico, y.
- individualidad legal determinada.
- a) Una² organización de personas y de elementos
 - b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas
 - c) La prosecución de una finalidad que puede ser
 - d) Que esta organización esté dotada de una

En relación al elemento signado con la letra c), el citado pronunciamiento expresa que, el hogar no podría tener como finalidad la prosecución de logros económicos, sociales, culturales y benéficos, sino que más bien de orden familiar, de quien aparece como empleador, finalidad distinta que no sería posible asimilarla a las antes detalladas, que caracterizan a toda empresa.

Añade que, en cuanto al elemento de la letra d), el hogar no estaría dotado de una individualidad legal determinada, si el legislador no lo ha regulado ni considerado como un ente distinto de quienes lo componen y del empleador.

Concluye que, al no concurrir respecto del hogar a lo menos dos de los elementos que son esenciales al concepto legal de empresa, no podría, a juicio de esta Dirección, identificarse el hogar en el cual presta servicios el trabajador de casa particular con una empresa.

Con todo, la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT y sus postulados, en opinión del suscrito, hace necesario reformular la situación de los trabajadores de que se trata, en cuanto a posibilitar la afiliación de sus empleadores y consecuentemente de ellos, al sistema de Cajas de Compensación, para lo cual, en primer término, corresponde considerar que al tenor del artículo 14 del Instrumento Internacional citado en el acápite anterior, que dichos dependientes deben contar con la misma protección en cuanto a seguridad social que el resto de los trabajadores, por cuanto su exclusión del sistema referido se encuentra en contravención con dicha igualdad, la cual también es propugnada por los Principios en los que se sustenta la Seguridad Social, especialmente la Universalidad, de manera tal que correspondería como Estado miembro del Convenio indicado, arbitrar las medidas tendientes para su real aplicación.

Asimismo, es necesario considerar la incidencia que tiene el deber constitucional de los órganos del Estado de respetar y promover los derechos fundamentales, mismo que corresponde observar a la administración en toda actuación que el ordenamiento jurídico le ha encomendado, incluyendo el ejercicio de potestades meramente interpretativas.

A su vez, el artículo 5° inciso 2° de la Carta Fundamental, preceptúa que es deber de los Órganos del Estado respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Del mismo modo, resulta imperioso considerar el principio de supremacía constitucional, que sustenta a nuestro ordenamiento jurídico, contenido en el artículo 6° de nuestra Constitución Política, en virtud del cual, autoridades y particulares quedan normativamente vinculados directamente a ella.

De ello se sigue, que en la especie, resulta imprescindible considerar, además, el que el N° 2 del artículo 19 de nuestra Constitución, asegura a todas las personas:

“La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.”

“Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;”

En efecto, en virtud de la referida igualdad ante la ley, las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias.

Por último, cabe considerar que el artículo 13° de la citada Ley N°18.833, al referirse a “las entidades empleadoras” que pueden afiliarse a una Caja de Compensación se remite a su artículo 7°, que establece que pueden concurrir a la constitución de una Caja de Compensación las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado, aquellas en que éste o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria y cualquiera otra entidad empleadora del sector público, sea del sector central o descentralizado; utilizando en el resto de su articulado relacionado con la constitución, afiliación, acuerdos de los trabajadores para la incorporación y retiro, entre otros aspectos, la expresión “Entidad Empleadora”, figura que indudablemente mantiene quién contrata a un trabajador de casa particular, para desarrollar las labores que le son inherentes.

Del análisis conjunto de los argumentos previamente expuestos, especialmente la supremacía normativa de los principios constitucionales invocados y el efecto vinculante en nuestro ordenamiento jurídico de la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT, ya citado, es posible arribar a la conclusión de que, no obstante que al referirse el artículo 7 de la ley en comento a empresas del sector privado, no es menos cierto que los empleadores de trabajadores de casa particular constituyen una entidad empleadora, asimilable a dichas empresas para el solo efecto de afiliarse a una C.C.A.F, razón por la cual, sin perjuicio de su exclusión de tal precepto, no cabe sino concluir que pueden incorporarse junto a sus dependientes a dichas entidades de seguridad social.

En consecuencia, sobre la base del artículo 14 del Convenio N°189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo de 2011, ratificado por nuestro país en junio de 2015, las disposiciones constitucionales y legales transcritas y comentadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que los empleadores de los trabajadores de casa particular, pueden afiliarse a las Cajas de Compensación y consecuentemente con ello, incorporar a sus dependientes.

05.04.2011.

Complementa Dictamen N° 1507/17 de

Saluda atentamente a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



DEP/RGR/MOP
Distribución:

- Jurídico - Control - Oficina de Partes - Boletín - U. de Asistencia Técnica -XV regiones - Sr. Subdirector del Trabajo - Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social