



DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (1401) 2016

ORD.: 0733, 0023

MAT.: 1. Respecto del empleador de un trabajador de casa particular no resulta jurídicamente exigible la obligación contenida en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, en cuanto a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene.

2. El empleador de un trabajador de casa particular tiene la obligación de cumplir con las normas de higiene y seguridad contenidas en el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo, entre las que figura aquella que dice relación con mantener las condiciones adecuadas en los lugares de trabajo, sin que resulte exigible a su respecto las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que tiene por objeto regular las condiciones de seguridad y salubridad de los lugares de trabajo, atribuibles a la empresa, y no las obligaciones del o los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en ellos.

3. Tratándose de trabajadores que realizan labores en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, resultarían aplicables las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, así como también la del artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969.

ANT.: 1) Instrucciones de 11.01.2017 y 27.12.2016, de Jefe Departamento Jurídico.

2) Instrucciones de 14.10.2016 y 17.08.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Memo N° 89 de 14.09.2016, de Jefe Departamento de Inspección.

4) Memo N° 75 de 13.07.2016, de Jefe Departamento de Inspección.

5) Memo N° 60 de 30.05.2016, de Jefe Departamento de Inspección.

FUENTES: Artículo 13 N° 1, Convenio N° 189 de la OIT, artículo 14, Decreto N° 40 de 07.05.1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, artículos 146 y 184, Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N°s 1507/17, de 05.04.2011 y 3750/64, de 18.07.2016.

SANTIAGO, 10 FEB 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

A : DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Mediante Memo del antecedente 5) se ha solicitado 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 hacer exigible la obligación de mantener al día el reglamento interno de seguridad e higiene que establece el artículo 14 del Decreto N° 40 de 07.05.1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. Asimismo se consulta sobre la procedencia de aplicar las normas contenidas en el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, especialmente, aquellas referidas a mantener en condiciones seguras y en buen funcionamiento las herramientas o equipos de trabajo, proporcionar los elementos de protección personal necesarios y adecuados al riesgo, disponer de extintores de incendio o suprimir cualquier factor de peligro que pueda dañar la vida o salud de la trabajadora.

Lo anterior, considerando lo dispuesto por el artículo 13 N° 1 del Convenio N° 189 de la OIT, ratificado por Chile el 10.07.2015, que establece: *“Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”*.

Respecto a la procedencia de asimilar al empleador de un trabajador de casa particular al concepto de empresa, a fin de hacer exigible la obligación de establecer y mantener al día el reglamento interno de seguridad e higiene que dispone el artículo 14 del D.S. N° 40, de 1969, cabe señalar que el citado precepto del Decreto en cuestión, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, dispone:

“Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

De la disposición reglamentaria precedentemente transcrita se infiere que la obligación de confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad alcanza a toda empresa o entidad.

De igual modo se advierte que no existen limitantes a la referida obligación, tanto en relación al ente empleador, como al mínimo de trabajadores, de modo tal que cualquiera sea la naturaleza de la parte empleadora, como el número de trabajadores que presten servicios para la misma, ésta deberá cumplir con dicha exigencia.

Por su parte, el artículo 146, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo, que define el contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular, señala:

“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."

De la disposición legal citada se infiere que el contrato de trabajo de trabajador de casa particular se celebra entre un empleador, que debe ser persona natural, y un trabajador, también persona natural, para que éste le preste servicios en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al de su hogar o el de su familia.

Asimismo, se deduce que excepcionalmente se sujetarán a las mismas normas de los trabajadores de casa particular los trabajadores que presten servicios similares a los señalados, que sean contratados por instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea proporcionar a personas con necesidades especiales los mismos servicios propios de un hogar, en cuyo caso el empleador del trabajador asimilado al de casa particular podría ser una persona jurídica o institución, siempre que sea una institución de beneficencia.

De acuerdo a lo analizado, el contrato especial de trabajo de los trabajadores de casa particular, y el consiguiente vínculo de subordinación y dependencia, se traba entre el empleador, persona natural, y quién le presta personal y directamente los servicios en las labores de atención propias de un hogar, sin perjuicio de la asimilación que hace el legislador tratándose de instituciones de beneficencia, que podrían ser persona jurídica, dedicadas a brindar el mismo tipo de servicios a través de sus dependientes.

Lo precedentemente expuesto, permite sostener que el empleador de un trabajador de casa particular no puede ser asimilado a una empresa, lo cual es concordante con la uniforme y reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1507/17, de 05.04.2011, conforme al cual el hogar en el que se desempeña un trabajador de casa particular no puede ser calificado de empresa, toda vez que según el concepto legal de la misma, contenido en el artículo 3 del Código del Trabajo, no reúne los requisitos necesarios para ello.

En efecto, 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.

Por otra parte, 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.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, forzoso es concluir, en opinión del suscrito, que respecto del empleador de un trabajador de casa particular no resulta jurídicamente exigible la obligación contenida en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, en cuanto a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene.

Lo anterior es sin perjuicio de lo que ocurre con aquellas instituciones de beneficencia en las que el legislador ha asimilado al dependiente que presta servicios en dicho lugar al trabajador de casa particular, pues, en tal caso, estas instituciones, por compartir los elementos constitutivos de una empresa, estarían obligadas a cumplir con la exigencia establecida en el artículo 14 del aludido Decreto Supremo.

Cabe señalar que la conclusión anotada no ha sido desvirtuada de modo alguno por la jurisprudencia contenida en dictamen N° 3750/64, de 18.07.2016, toda vez que dicho pronunciamiento ha procedido a asimilar a la entidad empleadora de un trabajador de casa particular al concepto de empresa, pero para el solo efecto de posibilitar la afiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, armonizando de tal forma la norma del artículo 14 N° 1 del Convenio N° 189 de la OIT –que prescribe la igualdad en la protección a la seguridad social– a las normas de la legislación nacional.

En cuanto a la procedencia de exigir la aplicación de las normas contenidas en el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, al empleador de un trabajador de casa particular, cabe señalar que el artículo 3 del Decreto en estudio, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, dispone:

“La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ella se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

De la disposición reglamentaria citada se desprende que la obligación de mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo para proteger la vida y salud de los trabajadores corresponde a la empresa, ya sea que en tales lugares se desempeñen sus propios dependientes o los de sus contratistas que realicen actividades para ella.

En tales circunstancias, el citado cuerpo reglamentario tiende a regular las condiciones de los lugares de trabajo, por lo que para efectos de su aplicación, en cuanto a velar por las condiciones de seguridad y salubridad, lo que resulta relevante es la referencia a la empresa a la cual pertenecen los trabajadores, o bajo cuyo mantenimiento se encuentran éstos, indistintamente de la persona del empleador que los ocupa, esto es, si es el dueño de la obra o contratista, lo que permite concluir en la improcedencia de hacer aplicable el citado reglamento al empleador de un trabajador de casa particular.

Lo expresado queda en mayor evidencia si se considera que el reglamento en cuestión tiene por objeto precisamente regular las condiciones de seguridad y salubridad de los lugares de trabajo, atribuibles a la empresa, y no las obligaciones del o los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en ellos, materia que se encuentra tratada en la ley N° 16.744, sus reglamentos y en el Código del Trabajo, por lo que existiría independencia en el alcance y sentido de la norma reglamentaria del artículo 3 en análisis y esta última legislación, entre las cuales habría más bien un complemento en su aplicación.

Lo concluido precedentemente, difiere tratándose de trabajadores que realizan labores en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, pues, en tal caso, no obstante la asimilación que hace el legislador para efectos de aplicarles las mismas normas que regulan el trabajo de trabajador de casa particular, ello no los excluye de la sujeción a otros cuerpos normativos como el de la especie, más aún si se tiene presente que el vínculo de subordinación y dependencia se genera con una persona jurídica como una institución de beneficencia.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Respecto del empleador de un trabajador de casa particular no resulta jurídicamente exigible la obligación contenida en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, en cuanto a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene.

2. El empleador de un trabajador de casa particular tiene la obligación de cumplir con las normas de higiene y seguridad contenidas en el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo, entre las que figura aquella que dice relación con mantener las condiciones adecuadas en los lugares de trabajo, sin que resulte exigible a su respecto las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que tiene por objeto regular las condiciones de seguridad y salubridad de los lugares de trabajo, atribuibles a la empresa, y no las obligaciones del o los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en ellos.

3. Tratándose de trabajadores que realizan labores en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, resultarían aplicables las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, así como también la del artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969.

Saluda a Ud.,



F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

JFC/PRC/MBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.

