



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 44545 (545) 2021

2951

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Disolución.

RESUMEN:

La continuidad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá considerar su adecuación a la modalidad bajo la que actualmente se prestan los servicios, sin que proceda su disolución, a la luz de lo dispuesto en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, que consagra esta situación exclusivamente por el término de la faena, sucursal, agencia o empresa, atendiendo especialmente la prohibición de menoscabo de los derechos que asisten a los trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad de prestación de servicios a distancia, conforme a lo consagrado en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 22.12.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos Innovación y Estudios Laborales
2. Correo electrónico de David Molina Arellano, Empresa Idoneus. 21-04-21.-

SANTIAGO,

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. DAVID MOLINA ARELLANO
PREVENCIONISTA DE RIESGOS
IDONEUS
VICUÑA MACKENNA PONIENTE 7735, 907 C
LA FLORIDA, REGIÓN METROPOLITANA
David.molina@idoneus.cl

29 DIC 2021

Mediante presentación de Ant. 2), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto a la procedencia de mantener el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, en circunstancias que todo el personal se encuentra desempeñando servicios bajo la modalidad de teletrabajo, no encontrándose asociados a un centro de trabajo específico.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 66 de la Ley 16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en sus incisos 1° y 2°, en lo pertinente, dispone:

“En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ...”

“El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités”

Cabe destacar que el reglamento referido, aprobado por D.S. N°54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y previsión social consagra en su artículo 1°:

“En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.”

A la luz de la normativa expuesta, se infiere que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores deberán funcionar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, debiendo estar compuestos por representantes del empleador y los trabajadores.

Adicionalmente, de la norma reglamentaria se desprende que deberán organizarse Comités Paritarios en cada una de las faenas, sucursales o agencias si la empresa tuviera distintas locaciones y en cada una de ellas trabajan más de 25 personas, aspecto relevante a propósito de su consulta, en el entendido que el teletrabajo, en el presente caso, se trata de una modalidad de prestación de servicios que ha sido adoptada por trabajadores de un determinado centro de trabajo que contaban previamente con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Considerando lo anterior, en relación a su consulta relativo a la permanencia del Comité Paritario resultará necesario tener presente lo dispuesto en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, que consagra:

“Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.”

En este sentido, la doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida en Dictamen N°7304/344 de 12.12.1994 ha precisado que *“tanto el Comité Permanente como el resto de los Comités Paritarios constituidos en la empresa, solo pueden disolverse por el termino de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva”*, debiendo prevenir que dicha circunstancia no se ha acreditado en la especie, por el contrario, se advierte la continuidad de la prestación de servicios con una variación en su modalidad, pero que en nada afecta

los objetivos tenidos a la vista por el legislador para su regulación, a saber, el establecimiento de medidas de prevención, higiene y seguridad ante riesgos profesionales en una determinada empresa, agencia, sucursal o faena.

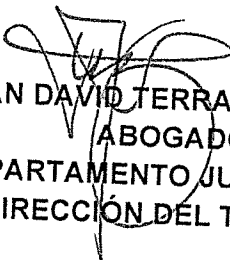
A mayor abundamiento, este suscrito comparte la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social que, en Dictamen N°1233, de 31.03.2020, en el contexto de la emergencia sanitaria producto del Coronavirus COVID-19 y en relación su efecto en los organismos públicos, precisó que como consecuencia de la implementación de trabajo a distancia: *"el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con medios tecnológicos disponibles, podrá efectuar reuniones de forma remota, para continuar desarrollando sus labores, especialmente las de promover medidas para la prevención del Coronavirus COVID 19 entre los trabajadores, así como medidas preventivas aplicables a los trabajadores que se encuentran realizando trabajo a distancia."*

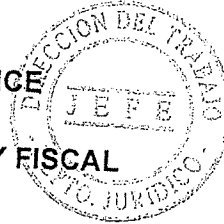
En este contexto, la pertinencia o continuidad del Comité Paritario de la empresa deberá considerar su adecuación a la modalidad bajo la que se prestan actualmente servicios, sin que proceda por dicha situación su disolución, a la luz de lo dispuesto en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, que consagra esta situación exclusivamente por el término de la faena, sucursal, agencia o empresa, entendiendo que en dicho contexto es igualmente necesario promover medidas preventivas.

En este orden de ideas, debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, que consagra la regla de prohibición de menoscabo de los derechos que asisten a los trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad de prestación de servicios a distancia, disposición que se erige como criterio rector al momento de interpretar la normativa laboral y, por lo tanto, difícilmente resultaría posible sostener que corresponde la supresión de un instrumento de prevención de riesgos laborales, que además ya detentaban los trabajadores y va en su directo beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted la continuidad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá considerar su adecuación a la modalidad bajo la que actualmente se prestan los servicios, sin que proceda su disolución, a la luz de lo dispuesto en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969, que consagra esta situación exclusivamente por el término de la faena, sucursal, agencia o empresa, atendiendo especialmente la prohibición de menoscabo de los derechos que asisten a los trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad de prestación de servicios a distancia, conforme a lo consagrado en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JDTP/LBP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control