

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 15627 (3597) 2015

1481

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Forestales de la Madera, sus derivados y servicios asociados, FEFOCON, respecto a las condiciones de higiene y seguridad que les corresponden a sus asociados que prestan servicios en una empresa principal.

ANT.: 1) Instrucciones de 26.02.2016 de la Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Pase N°2182 de 29.12.2015 del Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
3) Presentación de 23.12.2015 de don Luis Valladares Opazo y don Isidro Tapia Espinoza, dirigentes sindicales, en representación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Forestales de la Madera, sus derivados y Servicios Asociados, FEFOCON, RSU 0705.0029.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. LUIS VALLADARES OPAZO E ISIDRO TAPIA ESPINOZA
FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES FORESTALES DE LA MADERA,
SUS DERIVADOS Y SERVICIOS ASOCIADOS, FEFOCON
EDIFICIOS PUBLICOS S/N°
CONSTITUCIÓN
fefocon@gmail.com

14 MAR 2016

Por medio de las presentaciones del antecedente 2), Uds., han solicitado a este Servicio un pronunciamiento que reitere la doctrina que dice relación con las condiciones de higiene y seguridad en las instalaciones de las empresas principales.

Al respecto, cúmplame en informar a Ud. lo siguiente:

Frente a la situación planteada, por la cual ustedes solicitan un pronunciamiento acerca de las obligaciones de las empresas principales en materia de higiene y seguridad, particularmente en lo relativo a servicios higiénicos, comedores, lugares de descanso, agua potable y duchas.

El Código del Trabajo, comienza el capítulo de la protección a los trabajadores con el artículo 184 el que dispone en su parte pertinente que: *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"*. Previo a ello y a propósito de la regulación del trabajo en régimen de subcontratación, dispone el artículo 183 E el cual señala: *"Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o*

faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.

Ambas normas, establecen la obligación del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, y en el caso particular de la subcontratación, es la empresa principal quién debe cumplir esa exigencia, tanto, respecto de sus propios trabajadores como de los subcontratados.

Reitera tal deber el artículo 66 bis de la Ley 16.744 que dispone que: *“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.*

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

De la norma mencionada, es posible inferir que la empresa principal debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud para sus trabajadores y los subcontratados, debiendo para ello elaborar un reglamento especial para contratistas y subcontratistas, velar por la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos, según sea el número de trabajadores del lugar de trabajo, todo para dar cumplimiento a lo dispuesto por el legislador en su deber de protección, no pudiendo soslayar esa obligación respecto de los trabajadores subcontratados que presten sus servicios en su empresa.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 594 que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, establece sin distinción alguna, la obligación del empleador de mantener los lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas, disponiendo que: *“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 ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.*

De las disposiciones legales preinsertas se colige que para todos los efectos legales, es el empleador el obligado a cumplir su deber de protección al trabajador, disponiendo de todos los medios necesarios para proteger eficazmente su vida y salud. Situación que ya ha sido resuelta por este Servicio, entre otros, por el dictamen N° 4881/103 del 27.11.2007, el que señala lo siguiente: *“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 trabajadores o los de sus contratistas que realicen actividades para ella.*

De esta manera, los lugares de trabajo deberán ser mantenidos en condiciones adecuadas por la empresa respectiva, a fin de que brinden protección eficaz a la vida y salud de los trabajadores que laboren en ellos, sean trabajadores de la misma empresa o de contratistas que se desempeñen para ella”.

“Así, en el mismo se concluye que el artículo 3° del D.S. N° 594, no tendría otro sentido o alcance que fijar las exigencias que en materia de higiene y seguridad deben cumplirse en los centros de trabajo, para proteger la vida y salud de los dependientes que laboran en ellos, indistintamente de su empleador”.

Consecuencia de lo anterior, es que a los trabajadores asociados a su Federación, les son aplicables todas las normas de higiene y seguridad, en particular lo dispuesto en el DS N°594 en los artículos 12 y siguientes de la provisión de agua potable, el párrafo IV de los servicios higiénicos y evacuación de aguas servidas, el artículo 28 y siguientes, respecto de los comedores.

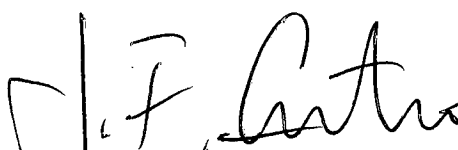
Respecto a los lugares de descanso, cabe hacer presente que en dependencias de la empresa se deberá disponer de lugares apropiados para que los trabajadores hagan uso de su descanso, si este debe realizarse a bordo, el vehículo debe contar con su respectiva litera, con el fin de reponer las energías y continuar la conducción. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado al respecto en el dictamen N° 4941/ 339 del 16.10.2008 el cual en su parte pertinente señala: *“En lo que respecta a la segunda consulta, cabe manifestar que dentro de las normas que regulan la materia, el legislador no ha contemplado cómo y dónde el personal por el que se consulta, debe hacer uso de su descanso de dos horas luego de cinco de conducción ininterrumpida, de suerte que, a juicio de la suscrita, el referido descanso puede o no hacerse a bordo del vehículo de carga terrestre que nos ocupa.*


Ahora bien, en lo que respecta a la posibilidad de que el empleador pague al chofer el alojamiento para que pernocte o efectúe el descanso de que trata la norma en análisis, cabe hacer presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente no contempla normas que obliguen al empleador a proporcionar dicho beneficio, de suerte que, en esta materia deberá estarse a lo que las partes hayan convenido, expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva”.

De acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, forzoso resulta concluir que a los trabajadores que prestan servicios como choferes forestales, les resultan aplicables las disposiciones acerca del registro de asistencia y horas trabajadas en conformidad con la Resolución Exenta N°1213 del 16.10.2009 en conformidad con lo señalado en el cuerpo del presente informe. Asimismo, es obligación del empleador directo así como de la empresa principal en la subcontratación, el establecer todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, razón por la cual les son aplicables todas las disposiciones del Decreto Supremo N° 594 respecto de las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo.

Es cuanto puedo informar

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JCC/SP/CGD

Distribución:

- Sr. Director del Trabajo
- Jurídico
- Partes
- Control