



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
9881(1982)2018

Juridico

4953

Ord. N° _____

MAT.: Atiende presentación respecto a la obligación de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ANT.: 1)Ord. N° 1161 de 30.08.2018, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Norte Chacabuco.
2)Presentación de 14.08.2018, de Claudio Gottschalk Saavedra por Petrus Ingenieros S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

27 SEP 2018

A : **SR. CLAUDIO GOTTSCHALK SAAVEDRA**
PETRUS INGENIEROS S.A.
EI ALBA S/N PARCELA 39 SITIO 11 LOS NOGALES DE CHICUREO
COLINA

Mediante presentación del antecedente 2), solicita a esta Dirección autorizar a esa empresa a no constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad regulado en el D.S. 54 de 1969.

Señala que esa empresa se encuentra realizando estudios geotécnicos en las localidades que recorrerá la futura línea 7 de Metro de Santiago, que unirá las comunas de Renca, Vitacura y Las Condes y que cuenta con una dotación de 27 dependientes, incluyendo a 9 trabajadores que laboran en régimen de subcontratación, quienes realizan las labores de cierre perimetral, 7 que desarrollan sondaje y 6 excavadores, por lo que en la faena presencialmente se encontrarían sólo 16 personas diariamente y los trabajos no superarían los 15 días de duración en cada localización.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., que el artículo 66 bis de la ley N° 16.744, establece:

"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 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".

Se infiere del texto legal transcrito, que el legislador ha impuesto a la empresa principal la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad respecto del personal de contratistas y subcontratistas que laboren en obras o faenas propias de su giro, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud para los trabajadores involucrados cuando en su conjunto agrupe a más de 50 trabajadores. De la misma norma se infiere que para la implementación de este sistema la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, el cual deberá cumplir con los requisitos que en dicha disposición se establecen.

Finalmente de la norma en comento aparece que es obligación de la empresa principal el de velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena y de un Departamento de Prevención de Riesgos.

Precisado lo anterior, es necesario recurrir a las normas contenidas en los artículos 14 y 15 del Decreto N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 14.12.2006, publicado en el D.O. de 18.01.2007, que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, el primero de los cuales establece que:

"La empresa principal deberá adoptar las medidas necesaria para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos".

El segundo de los señalados preceptos, dispone:

"La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones".

De las normas reglamentarias precitadas se infiere, en primer término, que la empresa principal debe adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena cuando el número de trabajadores que laboran en la obra, faena o servicio propios de su giro, cualquiera sea la dependencia de los mismos, sea más de 25, esto es, un mínimo de 26. De acuerdo a la referida norma, deberá entenderse que dicho requisito se cumple cuando el mínimo de trabajadores aludido se mantenga por más de 30 días corridos.

Conforme a la segunda norma reglamentaria aludida, la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de que se trata deberá regirse por las disposiciones contempladas en el Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo lo que no esté regulado por el Reglamento N° 76, en comento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

De esta suerte, concurriendo los requisitos precitados, preciso es concluir que la empresa principal se encuentra obligada a dar cumplimiento a las normas sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena, contempladas en los decretos reglamentarios N°54 y N°76, precedentemente aludidos, el cual deberá regirse, además, por las disposiciones previstas en los artículos 19 y

siguientes del último de los decretos mencionados, las cuales regulan la constitución, designación y elección de los miembros de dicho Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 18 del citado Reglamento N° 76, dispone:

"Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N°54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros.

De la disposición reglamentaria transcrita es posible inferir que la ley ha facultado a la empresa principal en que exista constituido un Comité Paritario conforme al citado reglamento, para disponer que éste asuma las funciones del Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley N°16.744, en cuyo caso no estará obligada a constituir este último.

Por su parte, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° letra b), prescribe:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) "Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal citada, se infiere que a este Servicio le corresponde fijar el sentido y alcance de la normativa laboral y de seguridad social en lo que le compete, mas no cuenta con facultades para eximir a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones que les son establecidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Es todo cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCION DEL TRABAJO



LBP/MOP

Distribución:

-Jurídico -Partes -Control