



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 4911(916)2013

Juridico

2357

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: Presentación de 24.04.2013, de Sr. Jaime Fuxs Mercado, por Administradora de Cobranzas F&K Ltda.

SANTIAGO,

13 JUN 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A : SR. JAIME FUXS MERCADO
GERENTE GENERAL
EMPRESA ADMINISTRADORA DE COBRANZAS F&K LTDA. ACOFK
LTDA.
HUÉRFANOS N° 863 OF. 512
SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la posible disolución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido legalmente en la empresa Administradora de Cobranzas F & K Ltda., con fecha 16 de junio de 2012, atendido que en la actualidad solo dos de los representantes titulares de los trabajadores, entre ellos, el que goza de fuero laboral, y un suplente, se encuentran trabajando en la empresa, al igual que un suplente representante del empleador, agregando que el número total de los trabajadores que allí laboran ha bajado a 19, estando en consecuencia por debajo del mínimo exigido por la ley. Asimismo, solicita información acerca del tratamiento del fuero del representante de los trabajadores que goza de dicha prerrogativa.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 1º, inciso 1º, del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento de la Ley N°16.744, para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, dispone:

" 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."

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores se deberá constituir un Comité Paritarios de Higiene y Seguridad integrado tanto por representantes del empleador como de los trabajadores, cuyas decisiones serán obligatorias para las mismas partes.

Ahora bien, en cuanto a la situación que Ud. señala en su presentación, la cual dice relación con la disminución del número de trabajadores que concurrieron a la constitución del Comité por el que se consulta a menos del mínimo exigido por la ley, y cuáles serían los efectos de tal disminución, cabe expresar que el artículo 25, inciso 1º, del D.S. N° 54, en análisis, previene:

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

De ello se sigue que mientras dure la empresa, faena, sucursal, agencia o empresa en la cual se encontrare constituido uno de tales organismos, éste deberá mantenerse, aún cuando haya disminuido en ellas el mínimo de 25 trabajadores exigido para su constitución.

La conclusión anterior se encuentra en armonía con la doctrina sustentada por este Servicio en Oficio N° 4999, de 05.11.2012, cuya copia se adjunta, y con la contenida en dictamen N° 7304/344, de 12.12.1994, la cual en relación con la norma antes anotada, sostiene: *“ Conforme a la disposición reglamentaria transcrita, tanto el Comité Permanente como el resto de los Comités Paritarios constituidos en la empresa pueden disolverse por término de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.”*

Precisado lo anterior y en relación con las facultades de este Servicio respecto de la disolución de tales organismos, cabe precisar que el artículo 28, también del D.S. N° 54, establece:

“ Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.”

De la disposición anterior se desprende que a la Dirección del Trabajo le corresponde el control del cumplimiento de las normas reglamentarias sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios en las respectivas empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a los otros organismos a que en la misma disposición se alude.

De la norma se infiere, a la vez, que entre las facultades conferidas a este Servicio no se encuentra la de declarar la disolución de tales Comités.

Al respecto, cabe expresar, a mayor abundamiento, que la declaración de disolución de un Comité Paritario implicaría resolver sobre la validez o nulidad de un acto, por haberse incurrido en la omisión de algún requisito que la legislación establece para su existencia o vigencia, materia que es de la competencia privativa y exclusiva de los tribunales de justicia, como se deriva de lo dispuesto en los artículos 1683 y siguientes del Código Civil, y lo ha precisado la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3746/136, de 16.08.2004, lo que lleva a determinar que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse acerca de la disolución de un Comité Paritario.

2) En cuanto al tratamiento del fuero del representante titular de los trabajadores, cabe señalar que esta es una prerrogativa que la ley otorga a determinados trabajadores, en virtud de la cual su empleador no puede poner término a sus contratos de trabajo sin previa autorización judicial, la cual sólo puede ser otorgada si el despido se produce por invocación de las causales previstas en los números 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, vencimiento del plazo convenido y conclusión del trabajo que dio origen al contrato, respectivamente, y por aquellas imputables al trabajador contenidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

No obstante lo antes expuesto, tratándose de los miembros de los Comités Paritarios afectos a fuero laboral, la doctrina de esta Repartición, sustentada en dictamen N°3672/225, de 26.07.1993, expresa que dicho fuero "se extingue de inmediato si el trabajador cesa en su cargo por no asistir, sin causa justificada, a dos sesiones consecutivas del Comité", agregando, que "no se requiere la autorización judicial de desafuero", prevista en actual artículo 174 del Código del Trabajo, "para poner término al contrato de trabajo del representante titular de los trabajadores con derecho a fuero laboral que hubiere cesado en el cargo por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 21 del reglamento."

De esta manera, si en la especie el representante titular de los trabajadores que detenta fuero laboral ha dejado de asistir a dos sesiones consecutivas del Comité, habría perdido esta protección laboral, y al tenor de la doctrina de este Servicio, no sería necesario solicitar su desafuero judicial en el evento de proceder a su despido.

En consecuencia, conforme a lo expuesto, disposiciones reglamentarias citadas y doctrina de este Servicio, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

1.- La disminución del número de trabajadores de la empresa Administradora de Cobranzas F&K Ltda. a menos de 25 personas después de constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad no afecta su existencia, careciendo en todo caso esta Dirección del Trabajo de facultades para declarar su disolución, y

2.- La inasistencia sin justificación a dos sesiones consecutivas del Comité por el representante titular de los trabajadores que goza de fuero laboral, produce la cesación de dicha prerrogativa, no requiriéndose, por ende, la declaración judicial de desafuero para poner término a su contrato de trabajo.

Saluda a Ud.



[Handwritten signature]

INES VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

[Handwritten signature]
MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Departamento de Inspección-USESAL.