

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
R. 19917(1204)/95 ✓

ORD. Nº 970 / 47 /

**MAT.:** 1) La Fundación Integra se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la ley 16.744 y al D.S. Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.  
2) La Fundación Integra no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno de orden y disciplina en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.  
3) La Fundación Integra no se encuentra obligada a crear un departamento de prevención de riesgos de conformidad al artículo 66 inciso 4º de la ley 16.744.

**ANT.:** Presentación de 25 de octubre de 1995 del Sindicato Nº 2 de la Fundación Integra.

**FUENTES:**

D.S. Nº 54, de 1969 y D.S. Nº 30 de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, artículos 3º, 153 y siguientes.  
D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley 16.744.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. Nºs. 136/07, de 18.01.-96; 2052/103, de 30.03.95; 4259/253, de 20.08.93 y 3852/87, de 05.06.90.

SANTIAGO, - 6 FEB 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRA. MARISELA GONZALEZ MEJIA  
SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 2 DE INTEGRAL  
DON CARLOS Nº 2941  
LAS CONDES/

Mediante presentación citada en el antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Fundación Integra está obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el trabajo, Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad al tenor de los artículos 153 del Código del Trabajo y 67 de la ley 16.744, así como de la constitución de un departamento de prevención de riesgos profesionales.

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

1) El artículo 1º del Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo Nº 30, de 1988, del mismo Ministerio, 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.

" 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".

Del análisis de la disposición reglamentaria precedentemente transcrita se infiere que las normas sobre Comités Paritarios alcanzan actualmente a todas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

Asimismo, se desprende de la mencionada norma que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y 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, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver el problema planteado se hace necesario determinar previamente que debe entenderse por empresa, debiendo recurrirse, para tal efecto, al concepto fijado por el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

" Para los efectos de la legislación laboral y de Seguridad Social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social el término "empresa" comprende los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Las características precedentemente anotadas permiten concluir que el concepto de empresa fijado por la aludida norma legal es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económico, social, cultural, o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que no existe impedimento jurídico para considerar como empresa a la Fundación Integra, por cuanto concurren a su respecto todos los elementos que, conforme a la legislación laboral, son constitutivos del concepto de empresa, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que resulta aplicable a esa Entidad la exigencia prevista en el artículo 1º del decreto Nº 54, de 1969, modificado por el decreto supremo Nº 30, de 1988, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpíeme informar a Ud. que la Fundación Integra se encuentra afecta a la obligación prevista en el decreto supremo Nº 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

2) Respecto de la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debemos decir que el sistema de prevención de riesgos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales existente en nuestro país le asigna una importancia sustantiva a las medidas de prevención implantadas a partir de los comités paritarios de higiene y seguridad, los reglamentos internos, los departamentos de prevención de riesgos y el "derecho a saber" de los trabajadores, estos instrumentos de prevención presentan la característica de estar radicados al interior de la empresa, correspondiéndole al Estado únicamente la labor de fiscalizar el adecuado funcionamiento de los mismos.

Los siguientes artículos regulan lo relativo a los reglamentos internos:

Artículo 153 del Código del Trabajo

" Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en loca-

" lidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

Artículo 67 de la ley 16.744.

" Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas, reglamentarias o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Artículo 14 del Decreto Nº 40 de 7 de mayo de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

" 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 interpretación de las normas precedentes se desprende que existen dos reglamentos internos, los cuales tienen distinta naturaleza, a saber, el reglamento regulado en la ley 16.744 que se refiere a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y el reglamento regulado en el Código del Trabajo el cual se refiere a la mantención del orden, la disciplina y la seguridad dentro de la empresa.

La ley 16.744 impone una obligación amplia de confeccionar el reglamento para "toda empresa o entidad"; teniendo presente los considerandos ya efectuados a partir del artículo 3º del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que la Fundación Integra está obligada a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en los términos previstos en la ley 16.744 y del Decreto Nº 40, de 1969.

En lo que se refiere a la obligación de confeccionar el reglamento interno contenido en el artículo 153 del Código del Trabajo, la ley ha impuesto dos requisitos copulativos, a saber, por una parte el de tratarse de empresas comerciales o industriales y, por otra, el de ocupar normalmente 25 o más trabajadores. Cumplido en este caso el segundo requisito nos corresponde determinar si La Fundación Integra puede ser considerada, para efectos laborales como una empresa industrial o comercial.

La Fundación Integra esta definida en el artículo cuarto de sus estatutos de la siguiente manera:

" INTEGRA, Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, es una entidad de derecho privado sin fines de lucro, que tiene entre sus objetivos los siguientes: a) Planificar y ejecutar, especialmente, políticas de apoyo al menor de extrema pobreza, mediante la creación, mantención y apoyo de Centros Abiertos que busquen el desarrollo integral del menor pre-escolar, su familia y la comunidad; b) Elaborar y ejecutar planes de desarrollo y acción social conforme a las políticas generales que sobre la materia se determinen; c) Planificar y desarrollar políticas informativas dirigidas a toda la comunidad nacional, que permitan potenciar el desarrollo y la superación de la extrema pobreza; d) Comprometer y solicitar la ayuda de organizaciones o entidades nacionales e internacionales, públicas o privadas, canalizando los recursos de ayuda e inversión que se obtenga para los fines expresados; e) Comprometer la colaboración solidaria de toda persona que desee aportar su esfuerzo desinteresado en la superación de la extrema pobreza".

Teniendo presente la norma en comento podemos sostener que los fines de la Fundación Integra tienden a la satisfacción de las necesidades de protección y amparo de los menores de extrema pobreza por medio de acciones de carácter solidario impulsadas a lo largo del país, razón por la cual debemos llegar a la conclusión que la Fundación Integra no puede ser considerada como una empresa industrial o comercial en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

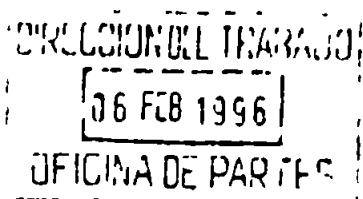
Es por este motivo que la Fundación Integra no se encuentra obligada a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

3) Respecto de la obligación de constituir un departamento de prevención de riesgos debemos decir lo siguiente:

El artículo 64 inciso 4º de la ley 16.744, dispone que:

" En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios".

Del tenor de la norma transcrita se desprende que la constitución del departamento de prevención de riesgos solo es obligatorio para las empresas mineras, industriales y comerciales que ocupen más de 100 trabajadores, en consecuencia teniendo presente las consideraciones formuladas en el punto anterior, debemos llegar a la conclusión que no resulta jurídicamente procedente exigir a la Fundación Integra la constitución de un departamento de prevención de riesgos.



Saluda a Ud.,



*María Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

MC

FSC/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Fundación Integra