



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 18714 (784) 2020

012

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Solicita pronunciamiento respecto a la disolución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

RESUMEN:

1) La obligación legal de organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad surge al tener contratados a más de 25 trabajadores en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal, y dicha circunstancia debe ser atendida al momento de la reelección y renovación de sus miembros, una vez transcurridos los dos años de duración en sus cargos, no procediendo una disolución automática y anticipada del Comité cuando se deja de contar con 25 o menos trabajadores contratados.

2) El fuero que reconoce el artículo 243 inciso cuarto del Código del Trabajo, del cual goza el representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extiende hasta el término del mandato del representante, y no hasta un momento anterior determinado por la pérdida del quórum de más de 25 trabajadores contratados en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.08.2020, 15.09.2020 y 14.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N° 355 de 13.04.2020 de Jefe de Gabinete de la Directora del Trabajo (S).
- 3) Presentación de Sr. Gabriel Domke Vyhmeister, en representación de "Trend Group America SpA" de fecha 16.03.2020.

SANTIAGO,

04 ENE 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. GABRIEL DOMKE VYHMEISTER
"Trend Group America SpA", RUT N° 76.092.798-8
ALFREDO BARROS ERRÁZURIZ N° 1900, OF. N° 201, PROVIDENCIA

Mediante solicitud de ANT. 3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento, que se refiera a la situación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, constituido en una empresa que en su oportunidad mantuvo contratados a más de 25 trabajadores, debiendo por tanto, constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, pero que durante el transcurso del año actual disminuyó a menos de 25 trabajadores contratados, de manera que ya se ha planteado su disolución mediante constancia ingresada en la plataforma de la Dirección del Trabajo, y por tanto, necesita se aclare en que situación quedan los integrantes de dicho Comité que gozan de fuero laboral, toda vez que, el artículo 243 del Código del Trabajo reconoce tal derecho.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que el artículo 66, de la ley N°16.744, de Seguro Social contra riesgos de 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, que tendrán las siguientes funciones..."

"El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités."

Ahora bien, el reglamento aludido, aprobado por D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 1°, 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 le encomienda la ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores."

"Si la empresa tuviera 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."

De la norma reglamentaria anterior, se infiere que en toda empresa, faena, sucursal o agencia donde laboren más de 25 trabajadores, deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, integrados con representantes del empleador y de los trabajadores.

De este modo, tanto la ley como el reglamento establecen una obligación de constituir Comités Paritarios en cada empresa, faena, sucursal o agencia, en que se desempeñen más de 25 dependientes.

Luego, cabe señalar, que el artículo 20 del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, indica que:

"Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos."

Por lo anterior, cabe concluir entonces, que la duración mínima de un Comité Paritario será de dos años desde el momento de su constitución, excepto si acontece lo preceptuado por el artículo 25 del D.S. N° 54 que dice:

"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".

De esta manera, la normativa aplicable reconoce un límite temporal mínimo de dos años de duración de los Comités Paritarios, salvo el caso en que acontece —antes de expirar dicho período—, el término de la empresa, faena, sucursal o agencia en donde se constituyó el respectivo Comité Paritario.

Ahora bien, una vez concluido el lapso de dos años antes referido, corresponde que el Comité Paritario respectivo proceda a la reelección y renovación de sus miembros, oportunidad en la cual debe atenderse a la circunstancia de cumplir un quorum mínimo de más de 25 trabajadores contratados en la empresa, faena, sucursal o agencia de que se trate.

Así lo ha interpretado la doctrina vigente de este Servicio, que ha señalado al respecto que: *"(...) aun cuando en conformidad a dicha doctrina los comités paritarios no pueden disolverse sino al término de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva, en opinión de este Servicio, tal conclusión se encuentra referida al impedimento del empleador de disponer el cese de funciones de tales organismos, en tanto subsistan los establecimientos en que se hubieren constituido y se mantenga el número de trabajadores que la ley exige para su constitución.*

Lo anteriormente expuesto, permite sostener, que aun cuando subsista la agencia, empresa, faena, sucursal, en que se hubieren constituido los organismos de prevención en estudio, pero en ninguno de ellos se reúna el número de trabajadores, que hace obligatoria su constitución, no sería exigible para el empleador mantenerlos, por cuanto en dicho caso el imperativo legal en tal sentido desaparece.

Sin perjuicio de lo anterior, en la situación anteriormente descrita el respectivo comité, en opinión del infrascrito, debe permanecer en funciones hasta el término del plazo de dos años, en que expira el mandato de sus miembros, ello, a la luz de lo dispuesto en el artículo 20 del D.S. N°54." (Ord. N° 3592/93 de 07.08.2017).

De acuerdo con esta doctrina, el respectivo Comité debe permanecer en funciones hasta el término del plazo de dos años desde su organización, no obstante haber perdido con anterioridad a dicho vencimiento, el requisito de constitución de tener contratados a más de 25 trabajadores en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Por lo anteriormente señalado, el fuero de un representante titular de los trabajadores permanece vigente hasta el "término de su mandato" de dos años, en atención a lo establecido en el artículo 243 inciso cuarto del Código del Trabajo. La anterior conclusión no se ve modificada por la desaparición durante dicho lapso del quórum de organización de contar con más de 25 trabajadores contratados, que como vimos no constituye una causal de disolución automática del respectivo Comité.

Confirma lo anteriormente razonado, la doctrina contenida en Ord. N° 2929/77 de 23.06.2003, que precisa lo siguiente: *'Al respecto, corresponde señalar en primer término, que la propia disposición legal antes citada y comentada, el inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo, consigna que el representante titular designado por los mismos representantes gozará del fuero "hasta el término de su mandato", y "si por cualquier causa cesare en el cargo", será reemplazado por otro de los representantes titulares, no precisando como motivo de cesación del fuero el hecho que el Comité no se hubiere reunido más que una vez en el lapso de un año, como ocurre en la especie.*

Al respecto, a mayor abundamiento, el artículo 21 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone:

"Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que:


1.- La obligación legal de organizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad surge al tener contratados a más de 25 trabajadores en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal, y dicha circunstancia debe ser atendida al momento de la reelección y renovación de sus miembros una vez transcurridos los dos años de duración en sus cargos, no procediendo una disolución automática y anticipada del Comité cuando se deja de contar con 25 o menos trabajadores contratados.

2.- El fuero que reconoce el artículo 243 inciso cuarto del Código del Trabajo, del cual goza el representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se extiende hasta el término del mandato del representante, y no hasta un momento anterior determinado por la pérdida del quórum de más de 25 trabajadores contratados en la respectiva empresa, faena, agencia o sucursal.

Saluda atentamente a Ud.,


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



 SPI/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Gabinete