



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 24346 (895) 2020

548

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Comités Paritarios. Funcionamiento en el contexto de emergencia sanitaria por Covid-19.

RESUMEN:

1. La designación de los representantes del empleador de los Comités en estudio, debe ser efectuada con 15 días de antelación a la fecha en que cesa en sus funciones el Comité Paritario vigente en ese momento, y de no ser designados en la oportunidad prevista, continuarán en sus funciones los delegados patronales que se desempeñaban como tales en el comité cuyo período termina. Del mismo modo, debe informarse de los nombramientos a la Inspección del Trabajo respectiva mediante carta certificada y a los trabajadores mediante avisos publicados en el lugar de trabajo.
2. Resulta jurídicamente procedente, que la información que se deba otorgar a los trabajadores, el empleador la remita mediante el uso de medios tecnológicos, como, por ejemplo, videoconferencias a través de distintas plataformas digitales, en aquellos casos en que el trabajador no cuente con correo electrónico, de tal modo, que se respeten las medidas de distanciamiento impuestas por autoridad sanitaria en orden a evitar el contagio y propagación del virus Covid-19. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio sobre la materia.

ANTECEDENTE.:

- 1) Instrucciones de fecha 29.09.2020, 29.12.2020 y 29.01.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N° 499 de fecha 04.05.2020, de Jefa de Gabinete de Directora del Trabajo.
- 3) Presentación de fecha 22.04.2020, de Sr. Gabriel Ascencio San Martín, en representación de Asociación Chilena de Seguridad.

SANTIAGO,

10 FEB 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. GABRIEL ASCENCIO SAN MARTIN
SUBGERENTE DE ASUNTOS LEGALES
ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD
RAMÓN CARNICER N° 163, PROVIDENCIA
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a responder diversas consultas relacionadas al funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en entidades empleadoras del sector privado, en el actual contexto de emergencia sanitaria a consecuencia del virus Covid-19.

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

La Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades legales, ha emitido el Dictamen N° 2590/21 de 21.09.2020, cuya jurisprudencia administrativa refiere a los efectos de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Covid-19, en los procesos de elección y renovación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, así como disponer de medidas relacionadas con la materia, que permiten dilucidar las consultas expuestas en su presentación.

De este modo, en atención su consulta N° 1, respecto a la elección y renovación de los miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector privado, materia cuya interpretación corresponde a esta Dirección, el dictamen aludido establece que, si los representantes del empleador no son designados en la oportunidad correspondiente, esto es, antes de 15 días del término de la vigencia del Comité, continuarán en sus funciones los dependientes que ejercían dichos cargos. En efecto, así lo dispone el artículo 4° y siguientes del D.S N° 54 de 11.03.1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en los siguientes términos:

“La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.”

“En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo periodo termina”.

De la norma legal preinserta es posible concluir que la designación de los representantes del empleador de los Comités en estudio, debe ser efectuada con 15 días de antelación a la fecha en que cesa en sus funciones el Comité Paritario vigente en ese momento, y de no ser designados en la oportunidad prevista, continuarán en sus funciones los delegados patronales que se desempeñaban como tales en el comité cuyo periodo termina.

Del mismo modo, debe informarse de los nombramientos a la Inspección del Trabajo respectiva mediante carta certificada y a los trabajadores mediante avisos publicados en el lugar de trabajo.

Por otro lado, respecto a sus consultas N° 2, 3, 4 y 5 referidas al cumplimiento de la obligación de informar los riesgos laborales; a la incorporación en el Reglamento Interno de medidas para prevenir el contagio de Covid-19, y para el registro de capacitaciones, se debe tener presente, en primer término, lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, que prescribe:

“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”.

De este modo, la norma transcrita obliga al empleador proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, y en actual contexto de emergencia sanitaria a consecuencia del virus Covid-19, mantiene el deber de informar a sus dependientes las medidas de seguridad que se adoptarán.

Por otro lado, el artículo 156 del Código del Trabajo dispone:

“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.”

Por su parte el artículo 21 del D.S N° 40 que Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, de 1969, dispone:

“Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas, y de los métodos de trabajo correcto. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

En el mismo sentido, el artículo 23 del referido reglamento, establece que en el caso de aquellas empresas que cuenten con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Departamentos de Prevención de Riesgos, el empleador cumplirá con la obligación de informar por medio de dichos órganos y en el evento de no disponer de ellos, deberá proporcionar la información en la forma que estime más conveniente y adecuada. (Ord. 4417 de 21.09.2017).

En armonía con lo anterior, y en rigor, respecto a la entrega del derecho a saber, este Servicio se ha pronunciado en Ord. 1028 de 03.03.2015, *“que no existe ninguna disposición que prohíba su entrega por medios electrónicos por tanto la documentación explicativa y de apoyo puede ser emitida en formato electrónico, lo cual no obsta a la obligación del empleador de transmitir la información de manera física, a través de cursos o charlas en que se requiera la presencia y participación del trabajador”.*

Ahora bien, conforme a la jurisprudencia administrativa citada, es posible concluir que no se vislumbra inconveniente jurídico para que la información de rigor se remita mediante

el uso de medios tecnológicos, como, por ejemplo, videoconferencias a través de distintas plataformas digitales, en aquellos casos en que el trabajador no cuente con correo electrónico, de tal modo, que se respeten las medidas de distanciamiento impuestas por autoridad sanitaria en orden a evitar el contagio y propagación del virus Covid-19. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio sobre la materia.

En consecuencia, a la luz de las normas legales, jurisprudencia administrativa citadas, y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que:

1. La designación de los representantes del empleador de los Comités en estudio, debe ser efectuada con 15 días de antelación a la fecha en que cesa en sus funciones el Comité Paritario vigente en ese momento, y de no ser designados en la oportunidad prevista, continuaran en sus funciones los delegados patronales que se desempeñaban como tales en el comité cuyo periodo termina. Del mismo modo, debe informarse de los nombramientos a la Inspección del Trabajo respectiva mediante carta certificada y a los trabajadores mediante avisos publicados en el lugar de trabajo.
2. Resulta jurídicamente procedente, que la información que se deba otorgar a los trabajadores, el empleador la remita mediante el uso de medios tecnológicos, como, por ejemplo, videoconferencias a través de distintas plataformas digitales, en aquellos casos en que el trabajador no cuente con correo electrónico, de tal modo, que se respeten las medidas de distanciamiento impuestas por autoridad sanitaria en orden a evitar el contagio y propagación del virus Covid-19. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LEP/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico