



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 62299 (405) 2022

Jurídico

1639

ORDINARIO N°: _____

MATERIA: Comité paritario de Faena.

RESUMEN:

- 1) La empresa OFC S.p.A. no está obligada a constituir un Comité Paritario de Faena en la obra o faena consultada, en la medida que no cumpla con el requisito de la cantidad de trabajadores, expuesto en el cuerpo de este instrumento.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 19.08.2022 de Jefa de unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°835 de fecha 24.05.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de fecha 29.03.2022 de OFC S.p.A.

SANTIAGO,

22 SEP 2022

**DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. CAROLINA HERRERA SÁNCHEZ
JEFA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, OFC S.P.A.
LAS URBINAS N°53, PISO 9, OFICINA 94, COMUNA PROVIDENCIA
CAROLINA.HERRERA@OFCSPA.CL**

Mediante ANT. 3) se ingresó a esta Dirección solicitud de pronunciamiento, en la que se consulta si le cabe la obligación de constituir comité paritario de faena, indicando que mantienen 5 contratistas en la obra de cambios de desviadores desde Santiago a la comuna de Curicó. En total, tienen 21 trabajadores de diferentes empresas.

Asimismo, expone que falta un año para la finalización del proyecto.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La ley N°20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, agregó a la ley N°16.744, un artículo 66 bis, que 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, y con el objeto de resolver la consulta planteada, 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 necesarias 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”.

A su vez, la segunda norma citada, 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.

El Dictamen N°4792/082 de fecha 08.11.2010, en lo concerniente a los requisitos establecidos en la ley, señala:

“De ello se sigue que el Comité Paritario de Faena será exigible en la medida que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de faenas, obras o servicios propios del giro de la empresa principal.*
- 2) Que en ellas laboren más de 25 trabajadores, cualquiera sea su dependencia, lo cual significa que para cumplir con dicho quórum debe considerarse tanto los trabajadores de la empresa principal como aquellos que sean dependientes de contratistas o subcontratistas.*
- 3) Que el número mínimo de trabajadores exigidos se mantenga por más de 30 días corridos.”*

Por otro lado, el Dictamen N°274/4 de 20.05.2015, dispone:

“Con todo, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto precitado, cuando la empresa usuaria tenga constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva faena, conforme a las normas contenidas en el D.S. N°54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la ley N°16.744, caso en el cual no estará obligada a constituir este último.”


En efecto, el artículo 1° del Decreto Supremo N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exige de manera categórica que se constituya un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, estableciéndose, incluso, que si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada una de ellas deberá constituirse un Comité Paritario.”

De lo anterior, se colige que, en caso de cumplir con los requisitos para ser obligatoria la constitución de un Comité Paritario de Faena, si la empresa tiene constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este último podrá asumir las funciones de aquel, por lo que quedará liberada de la obligación de constituir un Comité Paritario de Faena.

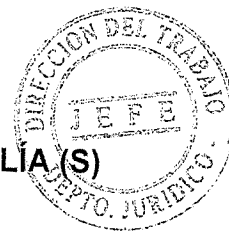
Respecto a su consulta, es posible desprender de los antecedentes aportados, que en la faena por la que se solicita el pronunciamiento, desempeñan sus funciones la cantidad total de 21 trabajadores que pertenecen a distintas empresas contratistas, por lo que no se cumple el requisito señalado en el número 2, esto es, que laboren más de 25 trabajadores, cualquiera sea su dependencia.

Por lo anterior, de una interpretación armónica de los preceptos legales y jurisprudencia administrativa citada, se desprende que la empresa OFC S.p.A. no está obligada a constituir un Comité Paritario de Faena en la obra o faena consultada, en la medida que no cumpla con el requisito de la cantidad de trabajadores, expuesto en el cuerpo de este instrumento.

Saluda atentamente a usted,


NATALIA ROZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 JBP/fjbs

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control