



ORDEN DE SERVICIO N° 8 /

ANT.: 1) Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

2) D.S. N° 76/2006 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.

3) D.S. N° 594, de 15.09.1999, del Ministerio de Salud.

MAT.: Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la *protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de subcontratación*, contenidas en los cuerpos legales citados en ANT.

SANTIAGO, 05.04.2007

Como es de vuestro conocimiento con fecha 14 de enero de 2007, entró en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios (EST) y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Dicha norma legal, entre otras materias, establece para la empresa principal el deber general de protección en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación, configurando de esta forma *la faena como eje central de su responsabilidad*.

En virtud de lo anterior y de lo dispuesto en las normas legales citadas en el antecedente, se hace necesario, establecer los procedimientos administrativos que permitan velar por un adecuado cumplimiento de las mismas.

En lo que a fiscalización se refiere, la ley establece nuevas obligaciones que implican adicionar gestiones durante el proceso de fiscalización mismo, en alguna de sus etapas, en el caso de constituirse en visita inspectiva en una empresa, obra o faena.

Para tales efectos, y atendido el ámbito de las nuevas gestiones, se considerarán, en forma separada cada una de ellas.

I. FORTALECIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

El sistema vigente hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123 en materia de responsabilidad en la higiene y seguridad de los trabajadores bajo régimen de subcontratación, operaba sobre la base de establecer como obligado al empleador directo, es decir, a la empresa principal respecto de sus trabajadores y al contratista o subcontratista respecto sus trabajadores propios ¹.

La ley N° 20.123, cambia esta lógica de aproximación, **estableciendo la faena como eje central de la responsabilidad** en esta materia y, por lo tanto, como principal obligado a la empresa principal, que es la que tiene a su cargo la faena y, por lo tanto, la que tiene posibilidades reales de controlar lo que en ella sucede ².

Dicho eje central encuentra configuración normativa en el **artículo 183-E**, que dispone lo siguiente: “Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En consecuencia, al deber general de protección establecido en el artículo 184, del Código del Trabajo —norma dirigida a los trabajadores propios—, la Ley N° 20.123 agregó el deber general de protección de la empresa principal respecto de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación para ella.

Ahora bien, este deber general de protección de los trabajadores bajo régimen de subcontratación a que se encuentra obligada la empresa principal se materializa, de conformidad al referido artículo 183-E, a través de:

- *Las obligaciones establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la ley 16.744, reglamentado por el D.S. N° 76, de 14.12.2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y*
- *Las obligaciones establecidas en el artículo 3° del D.S. 594, 15.09.1999, del Ministerio de Salud.*

1. OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL NUEVO ARTÍCULO 66 BIS DE LA LEY 16.744, REGLAMENTADO POR EL D.S. N° 76/2006, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El nuevo artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744, que fuera incorporado por el artículo 7° , letra a), de la Ley N° 20.123, dispone lo siguiente:

“Artículo 66 bis.- 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 que 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

¹ Una excepción a esta configuración la constituía el artículo 3°, del D.S. 594, de 1999, Minsal, en lo relativo a las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo, ya que en este ámbito la norma había establecido que tales obligaciones se tenían tanto respecto de sus trabajadores propios como respecto de aquellos que laboran bajo régimen de subcontratación.

² La nueva configuración legal toma en gran parte el diseño normativo del artículo 3°, del D.S. N° 594, de 1999, Minsal.

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 ³, 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.”

Este nuevo marco legal contemplado en el nuevo artículo 66 bis de la Ley 16.744, discurre sobre la base de que es la empresa principal la que está en condiciones de diseñar un *sistema de gestión de la seguridad en la faena*, que establezca condiciones seguras para todos los trabajadores que en ella laboran, sean propios o externos, dado que los riesgos no se diferencian entre unos u otros.

Dicha norma legal, establece la obligación de vigilar por parte de la empresa principal que tanto contratistas como subcontratistas cumplan con las normas de higiene y seguridad, incorporando una serie de instrumentos de prevención de riesgos, sobre la base de un número determinado de trabajadores laborando en la respectiva obra, faena o servicios, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de actividades propias de su giro. Tales instrumentos son:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Para los efectos de operativizar estos instrumentos de prevención de riesgos y las obligaciones que de la norma se derivan y, de conformidad al mandato legal, el referido artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744 fue reglamentado mediante el D.S. N° 76, de 14.12.2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social ⁴, según se trata más adelante.

1.1 Mantención de obligaciones de empresas en materia de higiene y seguridad para con trabajadores propios (artículo 3º, D.S. N° 76/2006)

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º, del D.S. N° 76/2006, las obligaciones que se establecen en dicho reglamento —obligaciones para con trabajadores en régimen de subcontratación— **no eximen** a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones respecto de la protección de la seguridad y salud de sus propios trabajadores, debiendo cumplir íntegramente las normas legales vigentes en dichas materias, y cuyo sustento se encuentran en el deber general de protección contenido en el artículo 184, del Código del Trabajo.

De ello se sigue, que en el evento de sancionar una infracción a la empresa principal por incumplimiento de obligaciones respecto de los trabajadores subcontratados (por ejemplo: no tener constituido comité paritario de faena), igualmente se deberá sancionar a dicha empresa principal si incumple obligaciones que conforme a las normas vigentes está obligado para con sus propios trabajadores (por ejemplo: no tener comité paritario si tiene más de 25 trabajadores propios).

³ La mención debe entenderse a la *empresa principal*.

⁴ Dicho D.S. fue publicado en el D.O. de fecha 18.01.2007.

1.2 Concepto de obra, faena o servicios propios de su giro (artículo 4º, D.S. N° 76/2006)

Como sabemos, el inciso primero del artículo 66 bis, de la Ley N° 20.123 estableció que el deber general de protección de la empresa principal se limita a aquellas actividades subcontratadas que digan relación con su *giro propio*.

Al respecto, la definición de *obra, faena o servicios propios de su giro*, está contenida en el artículo 4º, del D.S. N° 76/2006: "Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación."

1.3 Registro de faena, obra o servicio (artículo 5º, D.S. 76/2006)

Según lo prescribe el artículo 5º, del D.S. 76/2006, para los efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, **la empresa principal deberá mantener un REGISTRO DE FAENA, OBRA O SERVICIO**, el que se mantendrá por el tiempo que ésta se extienda.

Tal registro será exigible a todas las empresas principales, independiente del número de trabajadores propios o subcontratados existentes en la obra o faena, el que deberá contener información actualizada.

El registro podrá estar en papel y/o soporte digital, deberá mantenerse a disposición en la obra o faena y contener como mínimo:

- a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;
- b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;
- c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:
 - c.1) R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de la Ley N°16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;
 - c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.
La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;
- d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;
- e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; e
- f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.

Este registro **deberá estar disponible**, en la obra, faena o servicios, **cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras**.

Materias a fiscalizar

Existencia del Registro y el contenido indicado precedentemente.

<i>Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.</i>

1.4 Instrumentos de Prevención de Riesgos de Faena

Como se señaló anteriormente, el nuevo artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744, estableció para la empresa principal una serie de instrumentos de prevención de faena nuevos, aplicables a todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, a saber:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas.
- Comité Paritario de Faena, y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Asimismo, el D.S. N° 76/2006, reglamentó el contenido y requisitos de dichos instrumentos, lo que a continuación se detalla

1.4.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Título II, D.S. N° 76/2006)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG –SST**), es un instrumento que permite organizar e integrar la prevención de riesgos, diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación, a fin de garantizar la protección eficaz de la seguridad y salud de todos los trabajadores existentes en la empresa, obra o faena, cualquiera sea su dependencia.

a) Requisitos y quórum para ser exigible el SG –SST (artículo 7º, D.S. N° 76/2006)

La empresa principal deberá implementar un SG –SST, cuando se den los siguientes requisitos copulativos:

- Se trate de una faena, obra o servicios propios del giro; y
- Se ocupen **más de 50 trabajadores** cualquiera sea su dependencia, esto es, para dicho quórum se consideran tanto los trabajadores de la empresa principal como los subcontratados que laboran en la obra o faena.

Además, en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores *trabajadores de empresas de servicios transitorios* —se trata de empresas que tienen a la vez la calidad de principal y de usuaria—, éstos últimos deberán sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo (artículo 2º, D.S. N° 76/2006).

Pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa

b) Asistencia técnica para implementar el SG -SST (artículo 8º, D.S. N° 76/2006)

La asistencia técnica a la empresa para implementar y desarrollar el SG – SST, puede ser dada por:

- El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa principal, según corresponda; y
- El Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744 al que se encuentra adherido o afiliado.

c) Elementos que debe contener el SG -SST (artículo 9º, D.S. N° 76/2006)

- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Corresponden a las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los

trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

- **Organización:** Corresponde a la estructura organizativa de prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, para lo cual se debe indicar las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular de la dirección de la o las empresas, el o los Comité(s) Paritario(s), el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y de los trabajadores.

- **Planificación:** Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales de la faena específica, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

- **Evaluación:** Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
- **Acción en Pro de Mejoras o correctivas:** Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el SG - SST.

De los contenidos precedentemente enumerados, el referido a la **Planificación** resulta de vital importancia, ya que sólo a partir de una adecuada y correcta identificación de los riesgos de la obra o faena de que se trate, será posible no sólo planificar y ejecutar las labores de prevención sino que constituirá un documento indispensable para el trabajo de los servicios fiscalizadores.

En efecto, las evaluaciones de los riesgos constituyen la base de toda fiscalización. Es a partir de este documento que la fiscalización ha de desarrollarse orientada a la verificación de si se han tomado las medidas preventivas adecuadas. **En consecuencia toda fiscalización en materia de higiene y seguridad debe partir por este documento.**

De allí, que en la elaboración de la evaluación de los riesgos de cada faena han de tomarse como base de su determinación las características y condiciones de la obra o faena específica (ej: en materia de construcción de edificios naturalmente la delimitación de los riesgos está asociada a las

condiciones del terreno sobre el cual se edifica y que normalmente se contienen en el Estudio de Mecánica de Suelos).

Esta *Planificación* ha de entenderse de manera coherente con la obligación contenida en la letra d), del artículo 5º del D.S. 76/2006, relativa al *informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios* que debe contenerse en el Registro Faena, Obra o Servicio (ver acápite I. 1.3).

d) Documentación del SG -SST (artículo 10º, D.S. Nº 76/2006)

Toda la Documentación del SG–SST deberá estar respaldada por escrito, ya sea en papel o formato electrónico.

Entre la documentación que deberá tener el empleador están:

- Documento en que contenga la política y la acreditación que los trabajadores fueron informados de ella;
- La identificación, evaluación de los riesgos y las medidas preventivas que se adoptarán.
- El programa de trabajo;
- Las evaluaciones de las actividades preventivas;
- Los antecedentes del registro de faena, obra o servicio;
- Los documentos que acrediten la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios y Departamentos de prevención de Riesgos;
- Los reglamentos internos y el reglamento especial de contratistas y subcontratistas y la constancia de haberse entregado a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas; y
- Aquellos que acrediten que se ha informado a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

Materias a fiscalizar

- Que la empresa cuente con la documentación indicada en el punto anterior;
- Que la empresa cuente con documento que contenga la política en SG–SST y que se acredite su entrega a los trabajadores;
- Asignación por escrito de las responsabilidades y funciones de cada uno de los que participan en la prevención de riesgos (encargados de prevención, representantes de trabajadores, comités paritarios, etc);
- Identificación de los riesgos existentes, los que deben ser relacionados con la actividad económica o productiva de que se trate, su evaluación, las medidas de control y la información que sobre estos riesgos se ha entregado a todos los actores;
- Que la empresa principal cuente con un programa de trabajo aprobado por su representante legal;
- Que, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas, según sea el caso, cuenten con un programa de trabajo vigente, aprobado por el representante legal respectivo; y
- Existencia y cumplimiento del procedimiento de evaluación de desempeño del SG-SST y si éste se efectúa con la periodicidad establecida.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.2 Reglamento Especial de Empresas Contratistas y Subcontratistas (Título III, D.S. Nº 76/2006)

Para implementar el Sistema de Gestión la empresa principal deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, el que será obligatorio para tales empresas (artículo 11, D.S. Nº 76/2006).

Las características del Reglamento Especial son las siguientes:

a) Difusión del Reglamento Especial (artículo 12, D.S. N° 76/2006)

La empresa principal deberá entregar un ejemplar del reglamento a los contratistas y subcontratistas, previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios, además de mantener una copia en el “Registro de Faena, Obra o Servicio”.

b) Estipulaciones mínimas del Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas (artículo 13, D.S. N° 76/2006)

- La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;
- La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios;
- La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;
- Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;
- Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; y
- Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.

Materias a fiscalizar

- Que Reglamento Especial se encuentre confeccionado por parte de la empresa principal y que conste su entrega a empresas contratistas y subcontratistas; y
- Que Reglamento Especial contenga las estipulaciones mínimas.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.3 Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (Título IV, D.S. N° 76/2006)

El Comité Paritario de Faena no anula ni sustituye al “Comité Paritario de Higiene y Seguridad” que dispone el artículo 66 de la Ley 16.744 y cuya constitución y funcionamiento se establece en el D.S. 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que en una obra o faena podrán coexistir ambos comités.

a) Obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 14, D.S. N° 76/2006)

La empresa principal deberá **constituir y mantener en funcionamiento** un Comité Paritario de Faena, cuando se den los siguientes requisitos copulativos:

- Se trate de una faena, obra o servicios propios del giro.

- Se ocupen **más de 25 trabajadores** cualquiera sea su dependencia, esto es, para dicho quórum se consideran tanto los trabajadores de la empresa principal como los subcontratados que laboran en la obra o faena.

Además, en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores *trabajadores de empresas de servicios transitorios* —se trata de empresas que tienen a la vez la calidad de principal y de usuaria—, éstos últimos deberán sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo (artículo 2º, D.S. Nº 76/2006).

- Se requiere que dicho número de trabajadores mínimo se mantenga por más de treinta días corridos.

Cuando la empresa principal tenga constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de conformidad a lo dispuesto en D.S. 54, corresponderá a éste asumir las funciones del Comité Paritario de Faena, no siendo obligatorio la constitución de tal Comité (artículo 18, D.S. Nº 76/2006).

b) Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 16, D.S. Nº 76/2006)

El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios.

Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- **Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.** Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función;
- **Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución,** por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes; y
- **Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo** que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa. Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, para efecto de la investigación del accidente, el comité paritario de faena deberá ser integrado por un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley Nº 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

c) Acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 17, D.S. Nº 76/2006)

Los acuerdos del Comité Paritario de Faena, de conformidad a lo establecido en el artículo 19, del D.S. 54/1969 del Mintrab serán adoptados por la simple mayoría.

Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, siendo el cumplimiento de éstos **obligatorios** para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios.

En aquellos casos en que las empresas (principal, contratistas y subcontratistas) no estén de acuerdo con las medidas preventivas propuestas por el Comité Paritario de Faena, deberán apelar de las mismas, ante el organismo administrador del seguro al que se encuentra adherida o afiliada dicha empresa, para lo cual dispone de un plazo de 30 días desde que es notificada por el Comité Paritario de Faena.

d) Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena cuando proceda ⁵ (artículos 19 a 24, D.S. Nº 76/2006)

El Comité Paritario de Faena estará integrado por **6 miembros titulares** —no existe obligación de tener miembros suplentes—, **3 de los cuales representarán a los empleadores y 3 a los trabajadores.**

- **Designación de los representantes de los empleadores:** Los tres representantes de empleadores, serán designados siguiendo el siguiente procedimiento:
 - La empresa principal deberá designar como mínimo un representante ante dicho comité. Este representante deberá ser el encargado de la obra, faena o servicio o quien lo subrogue.
No obstante lo anterior, la empresa principal podrá designar dos representantes ante el Comité Paritario de Faena, en tal caso sólo se deberá elegir un representante de las empresas contratistas.
 - El o los representantes de las empresas contratistas o subcontratistas deberán ser designados por aquella o aquellas que fueron elegidas por la empresa principal y que cumplan los siguientes requisitos:
 - Que tengan una permanencia en la obra, faena o servicios igual o superior a treinta días.
 - Que tengan el mayor número de trabajadores.
En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, el integrante ante el Comité Paritario de Faena, corresponderá a la empresa que tenga labores que presenten mayor peligrosidad para la seguridad y salud de los trabajadores y cuya permanencia en la obra, faena o servicios, sea mayor.
El representante de las empresas contratistas y subcontratistas corresponderá al encargado de la tarea o trabajo específico o quien lo subrogue.
- **Designación de los representantes de los trabajadores:** Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena, serán elegidos conforme a las siguientes reglas, considerando siempre que 1 representante de los trabajadores, a lo menos, ante dicho comité, deberá ser dependiente de la empresa principal:
 - Cuando las empresas que participan en el Comité Paritario de Faena tienen un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en la faena, de conformidad al D.S. 54, el representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena será el trabajador que **goza de fuero.**
 - Cuando las empresas tienen Comités Paritario de Higiene y Seguridad en la faena, constituido de conformidad al D.S. 54, pero ninguno de los trabajadores goza de fuero, por no corresponderles, los 3 representantes de los trabajadores de cada empresa, por sorteo definirán quien será el representante ante el Comité Paritario de Faena.
 - Cuando las empresas que participarán en el Comité Paritario de Faena no deban constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad al D.S. 54, los trabajadores de dicha empresa elegirán un **representante especial.**
En tal caso la elección se realizará en una asamblea de trabajadores, en la que sólo participarán los trabajadores de la empresa que deban elegir al representante especial.
La empresa deberá convocar y realizar la asamblea dentro de un plazo máximo de 3 días, contados desde la notificación efectuada por la empresa principal para que

⁵ Procederá cuando no existe comité paritario en la empresa principal o cuando existiendo no asuma las funciones del comité de faena.

integre el Comité Paritario de Faena. De los resultados de la asamblea se dejará constancia en acta y se informará a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de su realización.

Si el trabajador elegido como representante especial no cuenta con un curso de prevención de riesgos laborales, corresponderá al empleador adoptar las medidas para que el trabajador sea capacitado en tales materias.

Tanto la empresa principal, como las empresas contratistas y subcontratistas, deberán dar las facilidades necesarias para que los trabajadores participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

e) Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Faena

El Comité se reunirá como mínimo una vez al mes en forma ordinaria, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores, además deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente fatal o grave.

f) Cesación de la calidad de miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículos 21 del DS 54/1969 y 20 del D.S. Nº 76/2006)

- Cuando la empresa a la que pertenece el trabajador miembro del Comité Paritario de Faena terminó su relación contractual con la empresa principal.
- Cuando el trabajador deje de prestar servicios en la respectiva empresa.
- Cuando no asistan a DOS sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Materias a fiscalizar

- Constitución del Comité Paritario;
- Cumplimiento de las funciones del Comité;
- Cumplimiento de los acuerdos del Comité; y
- Que el comité se reúna como mínimo una vez al mes y cada vez que se produzca un accidente grave o fatal.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.4 Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (Título V, D.S. Nº 76/2006)

El D.S. Nº 76/2006 establece la obligación de contar con *Departamento de Prevención de Riesgos de Faena*, el cual no sustituye al Departamento de Prevención de Riesgos que están obligadas a tener las empresas que tienen más de 100 trabajadores, de conformidad a lo establecido en el D.S. 40/1969 del Mintrab.

a) Obligación de constituir el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 26 del D.S. Nº 76/2006)

La empresa principal deberá contar y tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando se den los siguientes requisitos copulativos:

- Se trate de una faena, obra o servicios propios del giro.
- Se ocupen **más de 100** cualquiera sea su dependencia, esto es, para dicho quórum se consideran tanto los trabajadores de la empresa principal como los subcontratados que laboran en la obra o faena.

Además, en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores *trabajadores de empresas de servicios transitorios* —se trata de empresas que tienen a la vez la calidad de principal y de usuaria—,

éstos últimos deberán sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo (artículo 2º, D.S. N° 76/2006).

- Se requiere que dicho número de trabajadores mínimo se mantenga por más de treinta días corridos.

Si la empresa principal en la obra o faena tiene constituido y funcionando un Departamento en Prevención de Riesgos de acuerdo a lo establecido en el D.S. 40, será éste Departamento el que deberá asumir las funciones establecidas para los Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena, por lo tanto no se encontraría obligada a constituir tal departamento.

b) Estructura del Departamento de Prevención de Riesgos (artículo 29 y 30 del D.S. N° 76/2006)

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, será aquella dependencia encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para ello, deberá contar con los medios y el personal necesario que le permita cumplir sus funciones.

El departamento será dirigido por un *experto en prevención de riesgos* de la categoría PROFESIONAL y contratado a TIEMPO COMPLETO.

c) Funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 31 del D.S. N° 76/2006)

Serán funciones especiales del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, las siguientes:

- Participar en la implementación y aplicación del SG -SST;
- Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad;
- Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;
- Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;
- Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;
- Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y
- Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

d) Obligatoriedad de las indicaciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 32 del D.S. N° 76/2006)

Tanto la empresa principal, como las empresas contratistas y subcontratistas, estarán **obligadas a adoptar y poner en práctica** las medidas de prevención que indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

En aquellos casos en que las empresas (principal, contratistas y subcontratistas) no estén de acuerdo con las medidas prescritas por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberán apelar de las mismas, ante el organismo administrador del seguro al que se encuentra

adherida o afiliada dicha empresa, para lo cual dispone de un plazo de 30 días desde que es notificada de la resolución por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Materias a fiscalizar

- Existencia del Departamento en Prevención de Riesgos de Faena;
- Si se encuentra dirigido por un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y cumple jornada a tiempo completo;
- Que cuente con los medios y el personal necesario que le permita cumplir sus funciones.
- Cumplimiento de funciones mínimas ya señaladas; y
- Acatamiento de las medidas indicadas por el Departamento en Prevención de Riesgos de Faena.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

2. OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 3º DEL D.S. 594/1999, DEL MINISTERIO DE SALUD

Como ya se indicara, el artículo 183-E del Código del Trabajo establece que el deber general de protección de los trabajadores bajo régimen de subcontratación a que se encuentra obligada la empresa principal se materializa también —además del artículo 66 bis de la Ley 16.744— a través del artículo 3º, D.S. 594/1999, del Minsal.

Dicha norma dispone: “El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él.”

Conforme con lo anterior, le asiste obligación a la empresa principal velar por el cumplimiento de las condiciones sanitarias y ambientales tanto respecto de sus trabajadores propios como respecto de aquellos que laboran bajo régimen de subcontratación, entendiéndose por tales:

a) Saneamiento básico:

- Condiciones generales de construcción y sanitarias;
- Agua potable;
- Servicios higiénicos; y
- Guardarropías y comedores;

b) Condiciones ambientales

- Condiciones generales de seguridad;
- Prevención y protección contra incendio;
- Equipos de protección personal, y
- Contaminación ambiental: contaminantes químicos, ruido, vibraciones iluminación, radiación, etc.

En relación a los **sujetos infractores** de este tipo de obligaciones, es importante señalar que un mismo hecho —infracción a las normas sobre saneamiento básico y condiciones ambientales— puede acarrear responsabilidad para dos sujetos —empresa contratista y empresa principal— y por lo tanto susceptibles de sancionarse ambos, aunque con distinta tipificación, ya que en un caso —empresa contratista— se sanciona por la infracción directa y en el otro —empresa principal— por no mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo.

Así entonces, por ejemplo, si en una faena se constata la no entrega de protección auditiva a trabajadores dependientes de una empresa contratista, corresponde sancionar a la empresa contratista por “No otorgar

los elementos de protección personal en virtud del artículo 53 del D.S. 594/1999 del Minsal consistentes en protectores auditivos.”, y a la empresa principal por “No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales según lo indicado en el artículo 3 del D.S. 594”.

Materias a fiscalizar

Existencia y el contenido indicado precedentemente.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

II. DE LOS SUJETOS INFRACTORES

En función de lo analizado, tratándose del trabajo en régimen de subcontratación, es posible establecer, desde el punto de vista de los sujetos infractores, que serán sujetos infractores de las normas sobre higiene y seguridad: la empresa principal, la empresa contratista y/o subcontratista, según el caso, lo que dependerá en definitiva del tipo de obligaciones incumplidas y del sujeto obligado a ellas, debiéndose en consecuencia en la fiscalización aplicar las sanciones a las distintas empresas según las infracciones detectadas.

a) Obligaciones respecto de trabajadores propios

Naturalmente corresponderá sancionar a cada empresa —principal, contratista o subcontratista— según se trate, frente al incumplimiento de obligaciones a que esté obligado respecto de sus trabajadores propios (ver acápite I. 1.1).

Así por ejemplo, si la empresa principal no cuenta con Comité Paritario respecto de sus trabajadores propios debiendo tenerlo, se sancionará su incumplimiento. Lo mismo sucederá con la empresa contratista y la subcontratista respecto de sus trabajadores propios si incumple sus obligaciones directas.

b) Obligaciones de la empresa principal respecto de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación para ella

Como se señaló tenemos obligaciones de la empresa principal en emanadas del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 (reglamentado por el D.S. 76/2006) y del artículo 3° del D.S. 594/1999, del Ministerio de Salud.

b.1) Obligaciones de la empresa principal establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, reglamentado por el D.S. 76/2006

En este caso, el sujeto infractor es predominantemente la empresa principal, ya que las obligaciones contenidas en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 (reglamentado por el D.S. 76/2006) tiene como destinatario fundamentalmente a aquella.

Con todo, existen algunas obligaciones que recaen sobre la empresa contratista y/o subcontratista, tales como la obligación de formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal (artículo 9°, N° 3, párrafo final, del D.S. N° 76/2006).

b.2) Obligaciones establecidas en el artículo 3º del D.S. 594/1999, del Ministerio de Salud

En este evento, tal y como se señaló en acápite I. 2, se trata de un mismo hecho que conlleva sanciones para más de un sujeto —empresa contratista y empresa principal—, aunque con distinta tipificación, ya que en un caso —empresa contratista— se sanciona por la infracción directa, en cuyo evento estaríamos en el supuesto tratado en la letra a) de este acápite; y en el otro —empresa principal— por no mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo.

De allí, que tratándose de infracciones a las normas sobre condiciones sanitarias y ambientales respecto de trabajadores bajo régimen de subcontratación (D.S. 594/1999, del Minsal), **siempre se deberá sancionar tanto a la empresa contratista como a la principal.**

A mayor abundamiento y para mejor comprensión, repetimos aquí el ejemplo dado: si en una faena se constata la no entrega de protección auditiva a trabajadores dependientes de una empresa contratista, corresponde sancionar a la empresa contratista por “*No otorgar los elementos de protección personal en virtud del artículo 53 del D.S. 594/1999 del Minsal consistentes en protectores auditivos.*”, y a la empresa principal por “*No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales según lo indicado en el artículo 3 del D.S. 594*”.

III. TIPIFICADOR DE INFRACCIONES

El conjunto de tipificaciones posibles de los hechos infraccionales que se generan a partir de las normas tratadas en esta Orden de Servicio se encuentran incorporadas al *Tipificador de Infracciones*.

IV. DE LA FISCALIZACIÓN

El procedimiento a utilizar en las fiscalizaciones de las materias comprendidas en esta Orden de Servicio, sea que las mismas se activen por denuncia o de oficio, será el procedimiento de aplicación general, contenido en la Circular 88. Ello, es sin perjuicio de que en programas especiales de fiscalización pudieran instruirse procedimientos especiales.

En consecuencia, a la luz de la categorización que en cada materia de esta Orden de Servicio se ha efectuado, se deberá tener presente lo dispuesto en la Circular N° 53, de 31/03/2005, del Departamento de Inspección, en relación a las materias a incorporar en la fiscalización de higiene y seguridad según el nivel de que se trate⁶.

Para ello, se deberá utilizar, en lo que corresponda, “**ACTA DE HECHOS CONSTATADOS RELATIVOS A CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**” (F-26), que se adjunta como anexo, la que ha sido modificada incorporándose las nuevas obligaciones que nacen con la Ley N° 20.123.

V. DIFUSIÓN INTERNA

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a los fiscalizadores(as) de terreno.

Del mismo modo, se deberán realizar reuniones de coordinación en cada DRT con los Jefes(as) de Inspección y con los Jefes de Fiscalización, como asimismo en cada una de las oficinas con los fiscalizadores(as), a fin analizar la presente Orden de Servicio y uniformar la actuaciones inspectivas.

⁶ - Nivel I: corresponde al “Procedimiento de fiscalización cuando la denuncia en si NO contiene conceptos relativos a materias de higiene y seguridad”.

- Nivel II: corresponde al “Procedimiento de fiscalización cuando la denuncia en si CONTIENE conceptos relativos a materias de higiene y seguridad”.

- Nivel III: corresponde al procedimiento de “Fiscalización ante accidentes del trabajo grave y con consecuencia de muerte”.

VI. SOPORTE Y SEGUIMIENTO

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCyMAT), la coordinación, apoyo y seguimiento de las actuaciones inspectivas en esta materia.

En consecuencia, toda duda, observación o requerimiento sobre los contenidos de esta Orden de Servicio deberán canalizarse con la UCyMAT. En especial, de conformidad a las instrucciones vigentes en lo relativo a investigaciones de accidentes del trabajo.

Correo electrónico: ucymat@dt.gob.cl y teléfonos: fonos: 02-6749555/556.

Saluda atentamente a Uds.

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CMV/JAH/GRZ/EPM/AMF/cmv/jah

Distribución:

- Divisiones y Departamentos del Nivel Central
- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo
- Gabinete Directora
- Gabinete Subdirector
- Unidades División de Inspección
- Of. Partes
- Boletín Oficial