



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 209100 (1552) 2022

1908

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
Teletrabajo y Trabajo a distancia.

RESUMEN:

1. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se ha constituido, no se disuelve por la circunstancia que todos o la mayoría de los trabajadores de la empresa acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, puesto que, la norma inserta en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el Comité Paritario permanece en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.

2. En caso de duda acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el inciso final del artículo 1° del D.S. N°54 de 1969, señala que deberá resolver el Inspector del Trabajo respectivo en cada caso particular.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 25.10.2022 de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 17.11.2021.

SANTIAGO

04 NOV 2022

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

A: SRES. ARENA CHILE S.A.
[REDACTED]

Mediante presentación de ANT. 1), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad si los 39 trabajadores de la empresa se encuentran en modalidad de teletrabajo. Asimismo, consulta si acaso es obligatoria la constitución de un Comité Paritario en el evento que más de 25 trabajadores pasen a desempeñarse en una modalidad mixta que combina labores presenciales y en modalidad de teletrabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 66 de la Ley N°16.744 que "Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", prescribe: "*Artículo 66° En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (...)*". Añade el inciso 3° de la misma disposición legal: "*El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités*".

En este sentido, el reglamento aludido aprobado por el D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece en su artículo 1° lo siguiente: "*Artículo 1°. 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.

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".

En atención a la normativa expuesta, se colige que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores deberá funcionar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debiendo estar conformado por representantes tanto del empleador como de los trabajadores. A su vez, el artículo 25 del D.S. N°54 antes citado, precisa: "*Artículo 25°. 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".

Luego, al subsumir los supuestos fácticos que señala el solicitante con la normativa indicada, fluye que, en su oportunidad 39 trabajadores de la empresa se encontraban en modalidad de teletrabajo y que hipotéticamente en el futuro más de 25 dependientes pasarían a modalidad mixta combinando trabajo presencial y teletrabajo o trabajo a distancia. Esta situación descrita da a entender que la obligación de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad se pudo encontrar vigente desde el momento en que se cumplieron los requisitos legales, es

decir, más de 25 trabajadores laborando en una empresa, faena, sucursal o agencia, pero el cuestionamiento surge por la circunstancia que la totalidad de los 39 trabajadores de la empresa acordaron cumplir funciones en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia.

Desde esta perspectiva, la doctrina de este Servicio contenida en Ord.N°2951 de 29.12.2021, citando al Dictamen N°7304/344 de 12.12.1994, destacó que la continuidad y permanencia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está vinculado a la duración de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva, y no a la modalidad de trabajo que acuerden las partes. Por lo demás, el solicitante en ningún caso planteó en su presentación que se haya verificado un término de la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.

Añade el primer pronunciamiento aludido en el párrafo anterior: *“(…) por el contrario, se advierte la continuidad de la prestación de servicios con una variación en su modalidad, pero que en nada afecta los objetivos tenidos a la vista por el legislador para su regulación, a saber, el establecimiento de medidas de prevención, higiene y seguridad ante riesgos profesionales en una determinada empresa, agencia, sucursal o faena”*. Además, la decisión jurisprudencial citada señala compartir la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social, manifestada en Dictamen N°1233 de 31.03.2020, el cual destacó que, si el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con medios tecnológicos, podrá efectuar reuniones de forma remota de manera de dar continuidad al desarrollo de sus funciones, sobre todo en promover medidas preventivas en materia de virus Covid-19 y en el ámbito del trabajo a distancia.

También se debe destacar, la importante regla de prohibición de menoscabo de los derechos que reconoce el Código del Trabajo a los trabajadores que hayan acordado un pacto, al inicio o durante la vigencia del vínculo laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, norma inserta en el inciso 1° del artículo 152 quáter G del Estatuto Laboral.

Al interpretar esta normativa, este Servicio señaló en Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020 que: *“(…) en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo, la suscripción de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo no puede implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial, su remuneración, circunstancia frente a la cual resulta pertinente considerar lo previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece:*

‘Artículo 5.- el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo’.

De esta forma, es posible advertir que el legislador, al establecer la prohibición de menoscabar, a través de los pactos de trabajo a distancia y teletrabajo, los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, ha venido a reforzar la normativa contenida en el artículo 5, inciso 2° del mismo Código del Trabajo, conforme al cual los derechos laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Dicho pronunciamiento también destaca que los trabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos que les reconoce el Código del Trabajo en tanto no sean incompatibles con la regulación del contrato a distancia y el teletrabajo, y además, el legislador ha adoptado medidas específicas tendientes a facilitar el ejercicio de otros derechos laborales en el marco de la nueva normativa, tal como reconoce el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo que prescribe: “Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores”. La doctrina contenida en Dictamen N°483/10 de 23.03.2022, ha reconocido que dichas actividades colectivas, como la participación en la elección de representantes y participación en reuniones de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, son instancias que involucran la participación de dos o más trabajadores de la empresa fuera del esquema propio del cumplimiento de la prestación de servicios, concluyendo que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo no puede ser un criterio de exclusión, sino que por el contrario, la norma busca precisamente la integración del trabajador a la empresa.

En armonía con lo anterior, la jurisprudencia de este Servicio a través de Ord. N°577 de 12.02.2021, ha permitido que el acto eleccionario de representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se realice vía votación electrónica, que cumpla con las condiciones que la doctrina de la Dirección del Trabajo ha precisado.

De esta forma, no se observan impedimentos para que exista continuidad en el funcionamiento del Comité Paritario, sea que la totalidad de los trabajadores de la empresa acuerden la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, o que se pacte un sistema mixto combinando jornada presencial con teletrabajo, puesto que, no se observa que las funciones que debe cumplir dicho tipo de organismo y que se encuentran señaladas en el artículo 24 del D.S. N°54 de 1969 que Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sean incompatibles con la regulación del contrato a distancia y el teletrabajo.

Ahora bien, en caso de duda acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en empresas con la totalidad de trabajadores en modalidad de teletrabajo o combinando jornada presencial con

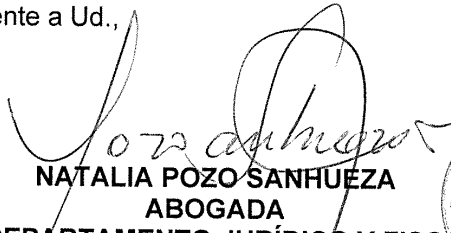
teletrabajo o trabajo a distancia, cabe recordar, que el inciso final del artículo 1° del D.S. N°54 ya citado anteriormente, señala que: *"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad"*. De esta manera, la norma reglamentaria somete al conocimiento casuístico del Inspector del Trabajo competente, la cuestión acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario en cada caso particular.

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


1.El Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se ha constituido, no se disuelve por la circunstancia que todos o la mayoría de los trabajadores de la empresa acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, puesto que, la norma inserta en el artículo 25 del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el Comité Paritario permanece en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.

2. En caso de duda acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el inciso final del artículo 1° del D.S. N°54 de 1969, señala que deberá resolver el Inspector del Trabajo respectivo en cada caso particular.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




NPS/JP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes

