

Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 202775 (1296) 2022

ORD N°: 91/

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**RESUMEN:**

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el caso particular, toda vez que, el inciso final del artículo 1º del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya dicho Comité en una empresa, faena, sucursal o agencia determinada.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 26.12.2022.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de fecha 12.09.2022.

18 ENE 2023  
SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**

A:

ABOGADA

Mediante solicitud de ANT. 1), se ha requerido un pronunciamiento que se refiera a la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Agrega el requirente, que las empresas "Home Medical S.A." RUT N°96.963.910-6 y "Medical Hilfe S.A." RUT N°78.956.520-1, fueron declaradas unidad económica para efectos laborales y previsionales mediante sentencia definitiva de 05.08.2021,

dictada en causa RIT O-5206-2020 radicada ante el 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.

Añade, que la empresa presta servicios de hospitalización en domicilios particulares de pacientes con diferentes niveles de complejidad. Dichos pacientes reciben atención y asistencia médica de parte de un equipo permanente compuesto por 4 técnicos en enfermería por cada domicilio particular de los pacientes. Señala que la empresa ofrece sus servicios en distintas regiones del país, pero que, en su casa matriz ubicada en la comuna de Providencia de la Región Metropolitana, prestan servicios 16 trabajadores con funciones administrativas. Expuesto lo anterior, consulta si corresponde jurídicamente que se constituya un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el literal b) del inciso 2º del artículo 1º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala que a la Dirección del Trabajo le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: *"Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;"*.

De esta manera, y en atención a los argumentos planteados en la solicitud de pronunciamiento, fluye que el asunto sometido al conocimiento de este Servicio no consiste en un punto obscuro o dudoso de la normativa laboral o reglamentación social. De hecho, es claro el sentido y alcance de las normas aplicables, de manera que, la resolución del asunto manifestado ante esta autoridad administrativa solamente tiene cabida en el ámbito fáctico respecto del cual se otorga información insuficiente, ya que, en la relación de los hechos expuestos, no existen antecedentes acerca de la cantidad de trabajadores que se desempeñan en los domicilios de los pacientes ni cuales son las condiciones en que prestan sus servicios.

Por otra parte, el artículo 66 de la Ley N°16.744 que "Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", prescribe lo siguiente: *"Artículo 66º 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 3º 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 1º lo siguiente: *"Artículo 1º. 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.

Por otra parte, en relación con la declaración judicial que reconoce la existencia de unidad económica, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°609 de 16.02.2021, ha señalado que las normas legales y reglamentarias que rigen en materia de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad deben ser aplicadas no obstante la existencia de una sentencia judicial que declare la unidad económica entre distintas empresas. Agrega la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo: "*En el ámbito de dicha normativa, este Servicio es de opinión que la declaración judicial de único empleador en los términos del inciso séptimo del artículo 3º del Código del Trabajo, no produce el efecto de alterar las disposiciones regulatorias de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se contienen en el DS. N°54, en comento, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que la señalada declaración carecería de incidencia para la aplicación de las normas que en dicho Reglamento se contienen, específicamente, aquellas que establecen la obligación de constituirlos en cada uno de los lugares de trabajo en que se reúna el número de trabajadores necesario para tal efecto.*

*La conclusión anterior implica que los organismos de que se trata deberán continuar rigiéndose, en todos los aspectos, por la normativa reglamentaria citada." (Ord. N° 1899 de 18.04.2018).*

El mismo pronunciamiento anterior añade: "*En cuanto a la primera consulta planteada, esto es, el procedimiento aplicable para la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en caso de que en las empresas declaradas judicialmente como empleador único existan diversos locales y establecimientos, cabe señalar que analizada tal situación a la luz de las disposiciones contenidas en el cuerpo reglamentario precitado y de las consideraciones antes expuestas, forzoso resulta concluir que la elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios constituidos en las empresas que hayan sido objeto de tal declaración, como asimismo, en las faenas agencias o sucursales que aquellas tengan en el mismo o en diferentes lugares, siempre que en todas ellas laboren más de 25 trabajadores, deberá efectuarse conforme a lo establecido en el D.S. 54, ya individualizado, específicamente en sus artículos 5º y siguientes, normas que regulan el procedimiento aplicable, los requisitos de los postulantes y otras condiciones relacionadas con dicha elección. El mismo procedimiento resulta aplicable para la constitución de nuevos Comités que puedan organizarse en las mencionadas empresas".*

De esta manera, el análisis casuístico para la constitución de un Comité Paritario sigue estando centrado en dilucidar si en cada empresa, faena, sucursal o agencia existen más de 25 trabajadores prestando sus servicios, con la diferencia que de mediar una sentencia judicial firme que haya declarado a un grupo de

empresas como único empleador, todos los trabajadores vinculados a esta unidad económica se consideran en forma conjunta por empresa, faena, sucursal y agencia para determinar el *quorum* de constitución del Comité Paritario.

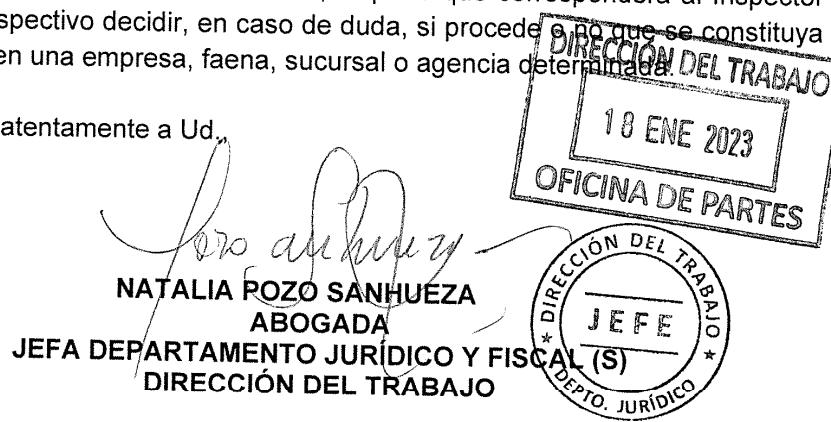
Refuerza la anterior conclusión, lo señalado en Dictamen N°584/008 de 30.01.2018: "*Esgrimir una consideración distinta, a saber, que puede tenerse a cada una de las empresas del caso como entidad independiente para ciertos fines laborales, significaría desconocer la declaratoria de un fallo judicial firme, incurriendo en el absurdo de que, mientras para la judicatura la realidad develada es la de un grupo empresarial que constituye un solo empleador, para la autoridad administrativa, contrariamente, primaría la estructura aparente de varias empresas empresas separadas y laboralmente autónomas*".

Ahora bien, en caso de duda acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en empresas con la gran mayoría de los dependientes trabajando en la modalidad de atención a domicilio de los pacientes, cabe recordar, que el inciso final del artículo 1º 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, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el caso particular, toda vez que, el inciso final del artículo 1º del D.S. N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya dicho Comité en una empresa, faena, sucursal o agencia determinada.

Saluda atentamente a Ud.,



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes