



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 30284 (1099) 2020

*Jurídico*

609

ORD. N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Consulta acerca de determinados efectos de una declaración judicial de "unidad económica".

**RESUMEN:**

- 1.- Las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, deben ser aplicadas, a pesar de la declaración judicial de "unidad económica".
- 2.- La declaración judicial de "unidad económica" de un conjunto de empresas, obliga a sostener que, para el grupo de cuatro empresas declaradas como un solo empleador se cumple el mandato legal cuando se implementa un solo Comité Bipartito de Capacitación para el total de empresas consideradas un solo empleador.
- 3.- Un conjunto de empresas declaradas como "unidad económica", deberán tener la misma regulación contenida en un solo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- 4.- Procede sumar las cantidades de trabajadores de todas las empresas declaradas un solo empleador, para los efectos laborales y previsionales.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones Jefa U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 23.11.2020, 10.12.2020, 28.12.2020 y 29.01.2021.
- 2) Correo electrónico de 07.06.2020 del Secretario de la "Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte Interurbano de Pasajeros, Servicio Industrial, Turismo y Actividades Conexas Afines de Chile- FENASITICH". RSU N° 1311.1563.

SANTIAGO, 16 FEB 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SR. RUBÉN SÁEZ MONSALVES

**Secretario de FENASITICH RSU N° 1311.1563**  
**AV. MÉXICO N° 449, RECOLETA, SANTIAGO**  
**Secretario.fenasitich@gmail.com**

Mediante correo electrónico de ANT 2). se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento, que se refiera a la situación de un conjunto de empresas: GASPAR CIKUTOVIC MADARIAGA, TRANSPORTES GASPAR CIKUTOVIC MADARIAGA EIRL, BUSES PLUS CHILE y BUSES GASPAR CIKUTOVIC MADARIAGA EIRL, las que han sido declaradas unidad económica mediante sentencia judicial de fecha 14.09.2017, dictada en causa RIT O-2223-2017, "TAPIA CON BUSES PLUS", causa judicial radicada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Considerando lo anterior, agrega el solicitante, que se necesita claridad acerca de las siguientes materias:

1.- Si es procedente que exista un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y que éste deba siempre informar de su constitución a la Dirección del Trabajo y a la Mutualidad respectiva.

2.- Si debe existir un solo Comité Bipartito de Capacitación, y que éste deba siempre informar de su constitución al Sence y a la Dirección del Trabajo.

3.- Si debe existir un solo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que la Unidad Económica envíe una copia del Reglamento al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, y se realice el trámite contenido en el artículo 153 del Código del Trabajo.

4.- Si es procedente sumar las cantidades de trabajadores de todas las razones sociales de la Unidad Económica para las exigencias laborales como, por ejemplo: condiciones de trabajo, factores psicosociales, descriptores de cargos, entre otras materias laborales.

A lo anterior cabe añadir, que la sentencia judicial indicada, de acuerdo con la información proporcionada en la página web del poder judicial ([www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)), se encuentra firme y ejecutoriada de acuerdo con la certificación del ministro de fe respectivo de fecha 29.11.2017.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que, el artículo 3 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, en sus incisos 4° a 7°, establece:

*"Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.*

*La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.*

*Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.*

*Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código."*

A su vez, el penúltimo inciso del artículo 507 del Código del Trabajo dispone: *“La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.”*

Señalado lo anterior corresponde considerar las preguntas planteadas contestándolas en el siguiente sentido:

1.- En cuanto a la primera consulta acerca de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, la Ley N°16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su artículo 66, incisos 1° y 2°, en lo pertinente, dispone: *“En toda industria y faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que tendrán las siguientes funciones...”*  
*“El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos comités.”*

De las disposiciones legales precedentemente anotadas se desprende que en toda industria o faena en que laboren más de 25 personas deberá funcionar uno o más de dichos Comités Paritarios, cuya constitución y funcionamiento deberá ajustarse al reglamento que se dicte al efecto, el que se materializó posteriormente en el D.S. 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que *“Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.”*

El artículo 1° de dicho cuerpo reglamentario, dispone:

*“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 le encomienda la ley N°16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.”*

*“Si la empresa tuviera 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.”*

De esta manera, de las disposiciones legales y reglamentarias precitadas fluye que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores será obligatorio para el empleador organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad conformados por representantes del empleador y de los trabajadores. De iguales normas se concluye, que, si la empresa tuviere sucursales, faenas o agencias distintas, sea en uno o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en la medida que en ellas laboren más de 25 personas.

Como es dable apreciar, la normativa reglamentaria en comento exige la constitución de los precitados Comités no solo en cada empresa en que laboren más de 25 trabajadores, sino también en cada faena, sucursal o agencia de esta en que se desempeñe un número superior a 25 dependientes.

Ahora bien, al contrastar la anterior normativa con lo dispuesto por el legislador en cuanto a la declaración de unidad económica, la doctrina de este Servicio, haciendo primar el criterio de especialidad, ha sostenido: *“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 3° 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).

Considerando lo anterior, y siendo claro el *quorum* de constitución antes señalado, y el ámbito de aplicación que tiene, la jurisprudencia de este Servicio también ha precisado que: “Asimismo, se desprende, que se deberá constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en cada una de las faenas, sucursales o agencias si la empresa tuviera distintas de ellas, en el mismo o en diferentes lugares.

De este modo, tanto la ley como el reglamento exigen la constitución de Comités Paritarios en cada faena, sucursal o agencia de una empresa, en que se desempeñen más de 25 de pendientes, sea que se encuentren en el mismo o en distinto lugar que la constitución.” (Ord. 1656 de 17.04.2017).

2.- En relación con la segunda consulta referida a los Comités Bipartitos de Capacitación, cabe señalar que la Ley N° 19.518 que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13 establece: “Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.” Desde esta perspectiva, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sostenido que: “(...) según prescribe el artículo 13 de la Ley N° 19.518, es obligatorio constituirlo en empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, desprendiéndose de este precepto que se trata de un comité por empleador, lo que obliga a sostener que, para el grupo de seis empresas consideradas empleador único por el fallo de la causa, se cumpliría el mandato legal implementando un comité para el total.” (Dictamen N° 584/008 de 30.01.2018).

3.- En lo concerniente a la existencia de un solo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, por ende, también de un solo trámite previsto por el artículo 153 inciso tercero del Código del Trabajo, cabe señalar que tal disposición en su primer inciso señala:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.”

Para estos efectos, el legislador ha hecho sinónimo el concepto de “faena” con el de “unidad económica”, y según la doctrina de este Servicio de ello se desprende lo siguiente: “Del texto extraído de la *Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario de la Ley 19.759, transcrito precedentemente, es posible concluir que la intención del legislador al modificar el inciso 1° del artículo 153 ha sido extender la obligación de mantener un reglamento interno a un número mayor de empresas, incluyendo aquellas que tienen diez o más trabajadores permanentes. El mencionado reglamento debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio para el empleador elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad*

*económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas.” (Dictamen N° 2.416/134 de 25.07.2002).*

Por lo tanto, un conjunto de empresas declaradas “unidad económica”, deberán tener una misma regulación en materia de orden, higiene y seguridad para todos sus trabajadores, la que contenida en un solo Reglamento Interno sobre la materia, fije normas que resulten aplicables a todos sus trabajadores aunque laboren en distintas fábricas o secciones, no obstante estén situadas en lugares diferentes, sin perjuicio de lo cual, se debe destacar que la jurisprudencia de este Servicio agrega: “(...) *no debiendo el empleador perder de vista que es obligación general reglamentar los riesgos típicos según las faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa.*” (Ord. N° 584/008 de 30.01.2018). El mismo pronunciamiento añade, que la confección de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, puede ejecutarse por cualquiera de las empresas que conforman la unidad económica, extinguiéndose respecto de los demás, atendiendo a la forma de responsabilidad solidaria que nace con la declaración judicial de “unidad económica”.

4.- Respecto a si es procedente sumar las cantidades de trabajadores de todas las razones sociales de la “unidad económica” para las exigencias laborales y previsionales como, por ejemplo: condiciones de trabajo, factores psicosociales, descriptores de cargos, entre otras materias laborales, cabe indicar que, la doctrina de este Servicio ha concluido, que la autoridad administrativa no puede desconocer la declaración judicial firme y ejecutoriada que establece que un grupo de empresas se considerarán una unidad económica para efectos laborales y previsionales ( Dictamen N° 584/008 de 30.01.2018).

Por lo tanto, efectivamente es procedente considerar a todas las empresas como un único empleador, y ello implica, la sumatoria de todos sus trabajadores cuando la normativa lo haga necesario.

Por ejemplo, para efectos de aplicar lo establecido en el artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo, que obliga a toda empresa con doscientos o más trabajadores, a incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales. O a constituir obligatoriamente un Departamento de Riesgos Profesionales, en toda empresa minera, industrial o comercial que ocupe a más de 100 trabajadores, de acuerdo con el artículo 66 de la Ley N° 16.744. Incluso para los fines de fiscalización y sancionatorios, tal como señala el artículo 505 bis del Código del Trabajo, que clasifica a las empresas por número de trabajadores contratados en: micro, pequeña, mediana y gran empresa.

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

1.- Las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, deben ser aplicadas, a pesar de la declaración judicial de “unidad económica”.


2.- La declaración judicial de “unidad económica” de un conjunto de empresas, obliga a sostener que, para el grupo de cuatro empresas declaradas como un solo empleador se cumple el mandato legal cuando se implementa un solo Comité Bipartito de Capacitación para el total de empresas consideradas un solo empleador.

3.- Un conjunto de empresas declaradas como “unidad económica”, deberán tener la misma regulación contenida en un solo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuya copia en un solo trámite se remitirá al Ministerio de Salud y a la Dirección

del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo, de acuerdo con el artículo 153 inciso tercero del Código del Trabajo.

4.- Procede sumar las cantidades de trabajadores de todas las empresas declaradas un solo empleador, para los efectos laborales y previsionales.

Saluda atentamente a Ud.,

  
JUAN DAVID TERRAZAS PONCELA  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL



JTP/LBP/AMF  
Distribución:

- Jurídico
- Partes