



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 56005 (181) 2020  
56992 (182) 2020

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 1099 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

**RESUMEN:**

1.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se deberán organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

2.- Para el efecto anterior, el concepto de "faena" es el lugar de trabajo en donde se prestan los servicios, por lo tanto, no corresponde que se asocie dicho concepto únicamente con el lugar de trabajo o exclusivamente con tipo de labor, sino que por el contrario, ambas nociones se encuentran en armonía, tanto en la normativa legal y reglamentaria como en la jurisprudencia de este Servicio.

3.- El Inspector del Trabajo respectivo es la autoridad competente para conocer y decidir en cada caso, si procede constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal de 06.01.2021, 18.01.2021 y 10.03.2021.
- 2) Instrucciones de 10.09.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ord. N° 34 de 06.01.2020 de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique.
- 4) Presentación de empresa "Ferret Ingeniería y Servicios Ltda." de 30.12.2019
- 5) Presentación de empresa "Ingeniería y Construcción Santa Magdalena S.A." de 23.12.2019.

**SANTIAGO,**

29 MAR 2021

**DE: JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. MAYERLING PÁVEZ ROBLEDO  
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE IQUIQUE**

Mediante presentaciones de ANT.4) y 5) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento, que se refiera a la doctrina vigente acerca de la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, puesto que, ha recibido numerosas presentaciones en esta materia, pero advierte que no existe una doctrina uniforme, de acuerdo con los pronunciamientos que indica: Ord. N° 586 de 27.01.2016, Ord. N° 162 de 28.03.2017, Ord. N° 4135 de 07.08.2018, Dictamen N° 3360/100 de 20.08.2003 y Dictamen N° 538/13 de 19.01.1989.

De una lectura de la jurisprudencia citada, se podría desprender la existencia de una contradicción, por cuanto en forma aparente una doctrina asociaría el concepto de "faena" con lugar de trabajo, y, por otra parte, aparecería una opinión en contrario en donde "faena" se identificaría con el tipo de labores o servicios prestados.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que 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, fluye que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores será obligatorio organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. 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.

Ahora bien, siendo claro el *quorum* de constitución antes señalado, y el ámbito de aplicación que tiene, la doctrina de este Servicio 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).

Esta es la doctrina que de manera uniforme la Dirección del Trabajo ha sostenido hasta la actualidad, como ocurre en Ord. N° 1860 de 10.06.2020, a propósito de un requerimiento similar en el que se señaló que la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad recae en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 trabajadores y que, en caso de duda, acerca de la procedencia de constitución de Comités Paritarios, resuelve el Inspector del Trabajo respectivo.

No obstante lo anterior, la conceptualización contenida tanto en la Ley N° 16.744 como en el D.S. N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, obedece al significado construido a partir del Código del Trabajo de 1931–DFL N° 178 de 1931–, bajo el cual precisamente se promulgaron ambos cuerpos normativos. Este Código del Trabajo disponía en su artículo 91 lo siguiente: *“Ninguna empresa o faena podrá iniciar, reanudar o paralizar sus actividades, o efectuar transformaciones de importancia, sin antes haber dado aviso, con las formalidades que establezca el Reglamento, al correspondiente inspector del Trabajo.”*

El concepto de “faena”, con el transcurso del tiempo, se ha seguido asociando a un lugar de trabajo, como ocurre con el D.S. N° 76 de 2007 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que, en su artículo 1°, dispone: *“El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.”*

Sin perjuicio de ello, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1295/106 de 03.04.2000 ha establecido que:» *En efecto, la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada entre otros en dictamen Ord. N° 3874/235 de 04.08.93, ha precisado que el verdadero sentido y alcance de la expresión faena contenida en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969 en comento, es todo “trabajo corporal” o “trabajo mental”, o bien, en otros términos, “toda labor, sea física o*

*intelectual constituye una faena". Aplicando lo expuesto precedentemente al caso en análisis posible es afirmar que las labores físicas o intelectuales que realizan los trabajadores de la empresa que son destinados a distintos lugares de trabajo, pueden calificarse jurídicamente como faenas de la misma, atendido que en ellas su personal realiza un trabajo ya sea corporal o mental.» Agrega: "En efecto, la consideración separada que hace la disposición en comento de cada sucursal, agencia o faena de una empresa como la base en la cual se debe cumplir los requisitos para conformar Comités Paritarios, no puede estar relacionada, a juicio de esta Dirección, sino con la circunstancia que en cada uno de tales centros de trabajo se debe controlar básicamente las condiciones de higiene y seguridad, lo que corresponde efectuar a los Comités que deban existir en cada uno de ellos."*

De todo lo anteriormente expuesto, se observa claramente que toda la normativa, así como la jurisprudencia vigente, han entendido que "faena" es todo tipo de servicio o labor, sea física o intelectual, que se presta en un lugar determinado. No existe entonces una conceptualización que en un caso entienda a "faena" como referida únicamente a un lugar, y en otro caso se describa solamente un tipo de labor. Ambas definiciones operan en forma conjunta y armónica.

Un asunto distinto es que el lugar de las faenas, por las características de cada caso y la naturaleza de los servicios prestados, no coincida con un lugar determinado.

De este modo en la jurisprudencia citada por Ud., Ord. N° 3360/100 de 20.08.2003 se dice: *"Ahora bien, en la especie, la empresa de que se trata se dedica según ya se expresó, al aseo de calles y mantenimiento de calles y plazas en distintos puntos de la ciudad, de acuerdo a las licitaciones de las diferentes Municipalidades, reuniendo un total de más de doscientos trabajadores, los que se organizan en cuadrillas, las que no sobrepasan los veinte integrantes, de suerte que para absolver la presente consulta se hace necesario determinar si cada una de éstas puede considerarse como faena de la empresa o si, por el contrario, todas ellas constituirían una sola faena.*

*Sobre este particular, cabe hacer presente que la doctrina del Servicio ha establecido, entre otros, en dictamen N° 538/13, de 19 de enero de 1989, que toda labor, sea física o intelectual, constituye una faena.*

*Aplicando el aludido concepto de faena al caso en consulta, resulta posible afirmar que la labor de aseo de calles y mantenimiento de calles y plazas en diversos puntos de la ciudad de Santiago realizada por la empresa Pedro González Rodríguez a través de distintas cuadrillas integradas por aproximadamente veinte trabajadores cada una, constituye una sola faena de la misma, independientemente que el trabajo que ella implica sea desarrollado en la forma antedicha." En este caso en particular, el lugar de trabajo corresponde a una ciudad, como son las calles y plazas de Santiago.*

En otros casos, la doctrina ha sostenido que las empresas deben constituir Comités Paritarios, aún cuando sus trabajadores estén excluidos de limitación de jornada de trabajo y solo concurren a su lugar de funciones una sola vez al día y por un breve tiempo (Ord. N° 5544/103 de 30.12.2010). Incluso se ha concluido que la obligación señalada permanece, no obstante, los trabajadores no concurren todos los días a su lugar de trabajo (Ord. N° 4880 de 23.09.2015).

Luego, si las importantes funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que descritas en el artículo 24 del D.S. N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tienen como objeto proteger la vida y salud de los trabajadores en el ambiente laboral, la interpretación de las normas que regulan la constitución de los Comités Paritarios, no pueden recibir una interpretación restrictiva, máxime si el artículo 19 N° 1 inciso primero de nuestra Carta Fundamental establece que se asegura a todas las personas: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” Asimismo, el mismo artículo 19 en su numeral 9 garantiza la protección de la salud. Y si bien nuestra Carta Política no consagra un derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo en forma explícita, la ONU<sup>1</sup> ha llamado a reconocerlo en cuanto tal. La OIT<sup>2</sup> así lo ha entendido, como un derecho humano fundamental, y de acuerdo con ello, colige de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, su reconocimiento y deber de consagración. A nivel local, forma parte de la Política Nacional de la SST, como uno de sus compromisos en materia normativa, el consagrar a la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho fundamental que explícitamente sea reconocido en nuestra Constitución.<sup>3</sup>

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

1.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se deberán organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

2.- Para el efecto anterior, el concepto de “faena” es el lugar de trabajo en donde se prestan los servicios, por lo tanto, no corresponde que se asocie dicho concepto únicamente con el lugar de trabajo o exclusivamente con tipo de labor, sino que, por el contrario, ambas nociones se encuentran en armonía tanto en la normativa legal y reglamentaria como en la jurisprudencia de este Servicio.

3.- El Inspector del Trabajo respectivo es la autoridad competente para conocer y decidir en cada caso, si procede constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



JDTP/LBP/AMF

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes

<sup>1</sup> Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/06/1457681>

<sup>2</sup> Disponible en:  
[https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet\\_09-es.pdf](https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf)

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>