



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.173824/2022

ORDINARIO N°: 573

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina

MATERIA:
Declaración empleador único, instrumentos de
prevención.

RESUMEN:

1) Las obligaciones previstas en la normativa sobre la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos y la dictación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son de aquellas obligaciones de carácter laboral y previsional que pueden cumplirse solidariamente por una de las empresas consideradas como un único empleador a la luz del artículo 3 inciso cuarto y siguientes del Código del Trabajo.

2) Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la implementación de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los términos solicitados, atendidas las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

3) Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia de implementar un Comité de aplicación para prevenir riesgos psicosociales.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 31.07.2025, de Sra. [REDACTED] por Porzio Abogados.
- 3) Correo electrónico de 08.08.2022, recibido el 01.08.2025, de Sr. [REDACTED] por Porzio Abogados.

SANTIAGO, 27 AGO 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : PORZIO ABOGADOS

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante correo electrónico del antecedente 3), solicitan un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, en representación de CGE Servicios S.A., RUT: 76.412.700-5, tendiente a determinar la procedencia de que las obligaciones previstas en la normativa sobre la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comités de Aplicación ISTAS, existencia de Reglamento interno de orden higiene y seguridad, son obligaciones laborales y previsionales que pueden cumplirse solidariamente por una de las empresas consideradas como un único empleador a la luz del artículo 3 inciso cuarto y siguientes del Código del Trabajo.

Señala que, mediante causa RIT N°O-612-2021, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, el Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de C.G.E. S.A. y Empresas del Multirut C.G.E., R.S.U. N°08.01.0110, presentó una demanda para la declaración de empleador único, con fecha 07 de junio de 2021, contra las empresas: CGE Comercializadora SpA. RUT: 77. 316. 204 -2; Compañía General de Electricidad S.A. RUT: 76.411.321-7.; Lean. Grids. Services Chile SpA. RUT: 77. 074.004-5 y C.G.E. Servicios S.A. RUT: 76.412.700-2.

Agrega que, el proceso judicial señalado habría terminado con la suscripción de un avenimiento entre las partes, de 7 de julio de 2021, en el cual reconocen que las cuatro empresas demandadas constituyen un único empleador para todos los efectos laborales y previsionales, entre otros efectos de dicha declaración, en el mismo sentido.

Al respecto, cumplo con informar Ud. que, la jurisprudencia vigente y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Dictamen N°3406/54 de 03.09.2014, mediante el cual esta Dirección fijó el sentido y alcance de los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N°20.760 de 09.07.2014, precisó acerca de la materia en consulta lo siguiente: «...el nuevo inciso 6° del citado artículo 3°, constituye una fuente legal de responsabilidad solidaria para aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en virtud de la sentencia judicial emitida por el juez del trabajo que así lo declare. Esta solidaridad es genérica, respecto de todo tipo de obligaciones laborales o previsionales, de dar o de hacer, etc.».

Por su parte, la misma doctrina institucional, mediante Ordinario N°609 de 16.02.2021 y Dictamen N°584/8 de 30.01.2018, entre otros pronunciamientos, reafirman la conclusión de este Servicio explicitada en el acápite anterior, aclarando que, para determinar la exigibilidad de la dictación e implementación de determinados instrumentos de prevención, como lo son el Departamento de Prevención de Riesgos y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, corresponde que aquel empleador declarado como único sea considerado como un solo todo para los efectos de contabilizar el cuórum de personas trabajadoras que los hacen exigibles y, para el cumplimiento de los objetivos previstos por el legislador laboral para su procedencia.

En efecto, el inciso primero del artículo 153 del Código del Trabajo, prescribe:

Artículo 153. 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.

Por su parte, el artículo 50 del Decreto N°44 sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, promulgado el 03.08.2023 y publicado el 27.07.2024, vigente desde el 01.02.2025, previene:

De los Departamentos de Prevención de Riesgos

Artículo 50.- Exigibilidad del Departamento. Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la ley N°16.744 que tengan más de 100 trabajadores o trabajadoras deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

De este modo, resulta del todo procedente inferir que, en el caso de que se trata, las empresas declaradas como un empleador único cumplen con las obligaciones previstas en los artículos 153 del Código del Trabajo y 50 de la norma reglamentaria contenida en el Decreto N°44, con la dictación de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y la implementación de un Departamento de Prevención de Riesgos.

Lo anterior, sin perjuicio de lo que pudiera constatar esta Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras.

Por otra parte, acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponde informar que, de acuerdo con la doctrina institucional citada se debe considerar, en primer término que, la normativa permite la implementación de uno o más Comités, por lo que no resulta posible pronunciarse a priori acerca de su procedencia y, en segundo término que, de acuerdo con la misma normativa, la conformación del cuórum que lo hace exigible debe ser determinada en cada empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 personas trabajadoras.

Efectivamente, el Decreto N°44 sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, promulgado el 03.08.2023, publicado el 27.07.2024 y vigente desde el 01.02.2025, en su artículo 23, preceptúa:

De la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Artículo 23.- Exigibilidad de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.

Si la entidad empleadora 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.

Por último, acerca de la implementación del Comité para la evaluación de riesgos sicosociales, corresponde informar, que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre el particular, pudiendo optar por la asesoría del organismo administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previsto en la ley N°16.744, o, en definitiva, ante la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente para conocer de la materia por la cual consulta.

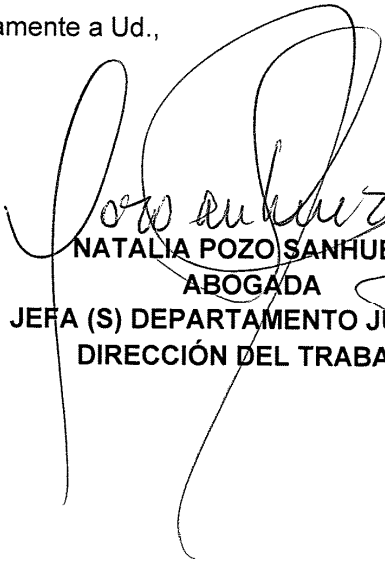
En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:


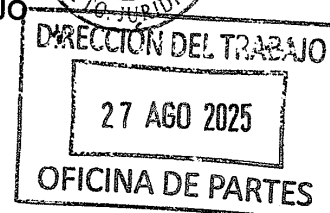
1) Las obligaciones previstas en la normativa sobre la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos y la dictación del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad son de aquellas obligaciones de carácter laboral y previsional que pueden cumplirse solidariamente por una de las empresas consideradas como un único empleador a la luz del artículo 3 inciso cuarto y siguientes del Código del Trabajo.

2) Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la implementación de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los términos solicitados, atendidas las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

3) Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar la procedencia de implementar un Comité de aplicación para prevenir riesgos psicosociales.

Saluda atentamente a Ud.,


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


MGC/MOP:
Distribución:
-Jurídico
-Partes
-Control