

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Unidad de Dictámenes e

Informes en Derecho

E45147(262)2025

40

ORDINARIO N° _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ingreso de directores sindicales a los lugares de prestación de servicios de sus afiliados. Requisitos.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Finalidades.

RESUMEN:

1, 2 y 3. Los requisitos y obligaciones consignados en el instructivo para el acceso de los directores sindicales a los lugares de trabajo de sus afiliados, redactado por la empresa Sierra Gorda SCM, constituyen, en opinión de esta Dirección, una limitación tal a la actividad que corresponde desarrollar a dichos dirigentes, que dificulta el libre ejercicio de la libertad sindical, sin que, por otra parte, dichas restricciones se justifiquen por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora.

Con todo, corresponde al juzgado de letras del trabajo competente determinar si dichas restricciones podrían ser constitutivas de una práctica antisindical, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a esta Dirección en los artículos 292 y 486 del Código del Trabajo a que se hace referencia en el cuerpo del presente oficio.

4, 5 y 6. Corresponde al empleador, sea directamente o a través del comité paritario o el departamento de prevención de riesgos profesionales, en su caso, llevar a efecto las investigaciones por accidentes o incidentes en los lugares de trabajo, calificar la responsabilidad de uno o más trabajadores de su dependencia por tales hechos, así como aplicar las sanciones correspondientes en virtud de su potestad disciplinaria, sin perjuicio de las funciones asignadas al referido comité allí constituido de reunirse en forma extraordinaria cada vez que, en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o que deban suspenderse las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente y vigilar el cumplimiento de las

medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

7. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar alguna de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 160 del Código del Trabajo, por cuanto, dicha facultad corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 09.12.2025 y de 26.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Respuesta de 16.04.2025, de gerente de Recursos Humanos de Sierra Gorda SCM.

3) Ordinario N°163 de 20.03.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Presentación de 17.02.2025, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Sierra Gorda SCM.

SANTIAGO, 19 ENE 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: DIRECTORIO SINDICATO DE TRABAJADORES
DE EMPRESA SIERRA GORDA S.C.M.**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), requieren un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Facultad con que cuenta el empleador para restringir el acceso de los dirigentes sindicales a la faena con la finalidad de constatar potenciales anomalías en los lugares de trabajo, que afecten a los socios(as) del sindicato.

2. Si el empleador está habilitado para calificar la legitimidad del ejercicio de las funciones de un sindicato y si este es concordante con las actividades que pueda realizar en una visita a los lugares de trabajo de sus socios, tal como lo establece el instructivo enviado para tal efecto por la empresa al sindicato que representan.

3. Si el empleador puede restringir o prohibir el acceso de los dirigentes sindicales a las dependencias en las que laboran sus afiliados, esgrimiendo para tal efecto los requisitos y el criterio impuestos en el citado instructivo.

4. Procedencia de que el empleador lleve a efecto la investigación por accidentes o incidentes ocurridos en los lugares de trabajo omitiendo la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

5. Si se ajusta a derecho que el empleador califique en forma exclusiva y sin la participación e intervención del Comité Paritario, la responsabilidad de uno o más trabajadores en la ocurrencia de un accidente o incidente y la procedencia de aplicar sanciones a aquellos, cualesquiera sean estas últimas, luego de haber llevado a efecto una investigación en la que no ha participado el referido Comité y en la que este último no ha tenido acceso a los antecedentes del referido procedimiento de investigación.

6. Si las normas del Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que entró en vigor el 01.02.2025, obligan al empleador a llevar a efecto una investigación por incidentes y accidentes ocurridos en los lugares de trabajo y a determinar eventuales sanciones en forma conjunta con el Comité Paritario o si, por el contrario, dicha normativa ha otorgado tales facultades en forma exclusiva al Comité Paritario.

7. Procedencia de poner término al contrato de un trabajador, en aplicación del artículo 160 del Código del Trabajo, por haberse visto involucrado en un accidente o incidente en el lugar de prestación de los servicios, cuya investigación estuvo a cargo del empleador, sin participación alguna del Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en la empresa.

Cabe hacer presente, por otra parte, que este Servicio confirió traslado de la presentación a la empresa, mediante ordinario citado en el antecedente 3), dirigido a su representante legal, con el objeto de que expusiera sus puntos de vista sobre el particular, quien dio respuesta a dicho requerimiento mediante documento citado en el antecedente 2), al que se hará referencia más adelante.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1, 2 y 3. En lo que respecta a las consultas signada con estos números, formuladas con el objeto de que se determine por esta Dirección si resultan procedentes las restricciones impuestas por el empleador a través del instructivo que se adjunta, para el ingreso de los dirigentes sindicales a las dependencias de la empresa con la finalidad de reunirse con sus afiliados(as) y constatar potenciales anomalías en los lugares de trabajo, que puedan afectarlos, cabe tener presente las siguientes consideraciones:

El documento denominado «*Instructivo Acceso Directores Sindicales a Lugares de Trabajo*», remitido por el empleador al sindicato, con fecha 22.11.2016 y que acompañan a su presentación, regula, según allí se indica, los términos y condiciones indispensables para permitir el acceso de directores sindicales a las operaciones mineras de Sierra Gorda SCM en las que laboran sus afiliados.

No obstante, dicho instructivo ha generado, a su juicio, situaciones problemáticas que entorpecen la posibilidad de constatar en terreno las condiciones en que se desempeñan dichos dependientes en los lugares de trabajo.

A modo de ejemplo precisan que, a través del citado instructivo, el empleador exige que la visita a las dependencias de la faena sea solicitada por el sindicato, con a lo menos 48 horas de anticipación; que se indique con precisión la fecha y hora de la visita, los lugares y áreas a los que se ingresará, los dirigentes que efectuarán dicha visita y, por último, que se informe a la empresa la actividad precisa que se desea realizar.

Expresan igualmente que, el empleador exige conocer con antelación a la visita la posibilidad de constatar en terreno eventuales situaciones anómalas y atentatorias contra los derechos de los trabajadores que representan. Lo anterior, por cuanto, en caso de que informen a la empresa que el objetivo de la visita se traduce en detectar situaciones que vulneran los derechos de sus afiliados, es inmediatamente rechazada por el empleador, en ejercicio de las facultades que se autoasignó a través del citado instructivo.

Agregan que, en virtud de las referidas potestades, el empleador puede rechazar la visita solicitada por su sindicato cuando —a modo de ejemplo—, tenga por objeto desarrollar actividades que no sean concordantes con el legítimo ejercicio de las funciones sindicales, cuya determinación queda entregada al mismo empleador, quien, a través del referido instructivo, puede calificar unilateralmente la legitimidad del ejercicio de las funciones del sindicato y su conformidad con las actividades que proyectaba

realizar en su visita, lo cual, en su opinión, no se ajusta a derecho, toda vez que, una calificación de esa naturaleza en caso alguno corresponde al empleador, sino, muy por el contrario, a la Dirección del Trabajo o, en su defecto, a los Tribunales de Justicia.

Por su parte, el representante del empleador señala, en síntesis, que dicho instructivo surgió a propósito de las diferencias generadas al respecto y se ha venido aplicando sin cuestionamientos en innumerables visitas de dirigentes sindicales. Agrega que jamás se ha rechazado alguna de dichas solicitudes formuladas por los dirigentes para ingresar a las faenas mineras, ni calificado la eventual legitimidad o ilegitimidad del ejercicio de las funciones sindicales.

Indica igualmente que, el referido instructivo se elaboró teniendo en consideración tanto las disposiciones laborales que rigen la materia como las normas de seguridad que debe cumplir su representada en su calidad de empresa minera, entre estas, las contenidas en el Reglamento de Seguridad Minera.

El instructivo en comento, elaborado por la empresa Sierra Gorda SCM, prevé:

Conforme a lo establecido en las normas legales y reglamentarias de seguridad minera y laborales, el presente Instructivo regula los términos y condiciones indispensables para permitir el acceso de directores sindicales a las operaciones mineras de la faena minera de Sierra Gorda SCM (en adelante «SG SCM»), en que se desempeñan los trabajadores que pertenecen a sus respectivas entidades sindicales.

1. Toda visita de uno o más directores sindicales a un lugar de trabajo donde laboren socios de su organización (en adelante, «la visita») deberá ser solicitada formalmente a la Gerencia de Recursos Humanos de SG SCM, con a lo menos 48 horas de anticipación, por escrito e indicando:

- a. Día, hora y extensión precisa de tiempo en que se desarrollará la visita.
- b. El o los lugares precisos de la o las áreas que se visitarán.
- c. Individualización de los directores sindicales que realizarán la visita.
- d. Actividades sindicales precisas que se realizarán durante la visita.

2. La Gerencia de Recursos Humanos, previa consulta con las áreas pertinentes, responderá a la solicitud de visita aceptándola total o parcialmente, o bien rechazándola, atendiendo a los siguientes criterios, cuya ponderación corresponderá a SG SCM, de conformidad a la ley:

- a. La visita no podrá representar una interrupción ni distracción de las labores de ningún trabajador de SG SCM o de terceros, ni de la operación de máquinas, equipos y procesos, salvo acuerdo escrito entre la empresa y los directores sindicales.
- b. La visita no podrá representar un riesgo para las personas y los bienes que se encuentren en los lugares visitados o en los trayectos que deban recorrerse.
- c. Cada uno de los directores sindicales que realizarán la visita deberá contar con la inducción y elementos de seguridad, así como con la aptitud de salud, pertinentes y adecuadas según las características precisas de la visita.
- d. Las actividades precisas de la visita deberán ser concordantes con el legítimo ejercicio de las funciones sindicales.

3. La visita deberá llevarse a cabo en los términos en que fue autorizada. Los directores deberán portar consigo el documento con que SG SCM ha autorizado la visita y exhibirlo ante el personal de Seguridad y toda jefatura de la empresa que lo requiera. Todo incumplimiento de los términos y condiciones en que hubiese sido autorizada la visita y, en general, de los criterios descritos en el punto 2 precedente, facultará a SG SCM a dejar sin efecto la autorización de la visita, a ponerle término si ya se hubiere iniciado y a tomar todas las medidas de seguridad, de disciplina, de denuncia ante las autoridades y de carácter jurisdiccional que le asistan conforme a la ley y sus reglamentos.

4. Si SG SCM rechazara la autorización solicitada, los directores sindicales podrán requerir una reunión con la Gerencia de Recursos Humanos para tratar las razones de esa decisión y buscar de común acuerdo la manera de realizar la visita de manera armónica con los criterios descritos en el punto 2 precedente. Si existiera discrepancia sobre cómo concuerdan las actividades sindicales de la visita con el legítimo ejercicio de las funciones sindicales, SG SCM propondrá una mesa de trabajo con las áreas pertinentes para tratar el tema, pudiendo solicitarse la colaboración de la Dirección del Trabajo o del SERNAGEOMIN, según corresponda.

5. Antes de su inicio e incluso durante su ejecución, SG SCM podrá suspender la visita ya autorizada si el Departamento de Prevención de Riesgos de SG SCM detecta nuevas o imprevistas condiciones de riesgo para la seguridad de las personas y equipos.

6. La visita será acompañada por las jefaturas de SG SCM que esta designe. Los directores sindicales deberán acatar toda instrucción de estas jefaturas, relativas al desarrollo de la visita, su extensión, las condiciones de seguridad y, en general, el cumplimiento de los términos y condiciones autorizados de la visita.

Sobre la materia, cabe recurrir a la norma del artículo 255 del Código del Trabajo, que, en sus incisos primero, segundo y tercero, prescribe:

Las reuniones ordinarias y extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos concernientes a aquellas y que, dentro de la jornada de trabajo, solo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o sus representantes.

Se colige asimismo que, para estos efectos, constituye también sede de una organización sindical todo recinto situado dentro de la empresa en que habitualmente se reúne la organización respectiva.

Del contexto de la ley se desprende que, cuando el legislador alude en el inciso primero de la norma antes transcrita a «*las materias concernientes a la respectiva entidad*», debe entenderse que son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe bajo el epígrafe «*finest principales de las organizaciones sindicales*», entre estos, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva y en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover entre estos la cooperación mutua; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Por su parte, este Servicio ha sostenido invariablemente, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°763/30 de 29.01.1996 y en el Ordinario N°3698 de 25.09.2013, que, para tratar aquellas materias propias del quehacer sindical, el directorio de un sindicato podrá reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas al interior de la empresa en que estos prestan servicios,

siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada, previo acuerdo con el empleador.

Se ha afirmado también, en concordancia con lo ya expresado, que el empleador no puede impedir o negar el acceso de los dirigentes a las sedes sindicales ni a las faenas o dependencias de la empresa donde laboran sus socios, si actúan en el marco de sus funciones. Se ha señalado igualmente que, el respaldo constitucional y legal otorgado a la autonomía sindical no puede suponer un total y libre arbitrio para quienes la ejerzan, afectando seriamente otra garantía constitucional, como lo es el derecho de propiedad que asiste a la empresa y por tanto, si se aplica el principio de proporcionalidad de los valores en conflicto, los referidos representantes gremiales deben comunicar a la empresa el día, hora y motivo del ingreso y someterse a las reglas generales que aquella haya establecido para tal efecto.

De este modo, un pronunciamiento acerca de la legalidad de las instrucciones impuestas por el representante del empleador para el ingreso de los dirigentes a las faenas en que laboran sus socios implica necesariamente analizar si aquellas constituyen o no una legítima limitación a la libertad sindical.

En lo concerniente a esta materia, cabe recurrir al artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que consagra la libertad sindical, disponiendo al respecto:

La Constitución asegura a todas las personas:

El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.

Por su parte, esta Dirección, a través de los Dictámenes N°2422/140 de 25.07.2002; N°4271/166 de 15.09.2004 y del Ordinario N°3698, ya citado, ha sostenido que la aludida garantía constitucional incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Reafirma lo expuesto la circunstancia de que, tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo que se refieren al tema, constituyen la materialización de la aplicación de los Convenios de la OIT ratificados por nuestro país, que versan sobre el asunto que nos ocupa.

Así, en lo pertinente, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte, el artículo 2 del Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, prevé:

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Cabe precisar, en cuanto a aquella parte del artículo 3 del Convenio N°87, que dice relación con el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a «organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción», que la propia OIT, en el sexto estudio de dicho Convenio, sostuvo al respecto: «la libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores el derecho a organizar con plena libertad sus actividades y de formular sus programas de acción, con miras a defender todos los intereses profesionales de sus miembros». Lo anterior abarca «ciertas actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga y, en términos más generales, toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros». (Cit. en Boletín Dirección del Trabajo, año 1999, «Libertad Sindical y Constitución: cómo superar una vieja lectura». José Luis Ugarte C.).

Asimismo, en lo que concierne al convenio 135, ya citado, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT —órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de la normas de la OIT—, acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, de forma tal que no se perjudique el funcionamiento de la empresa interesada.

Lo antes expresado obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce, en la especie, tanto en la plena libertad que asiste a los dirigentes y trabajadores afiliados al sindicato recurrente para desarrollar la actividad sindical, como en el libre ingreso de estos a cualquier sede sindical o al recinto habitual de reunión con sus afiliados.

Con todo, en la situación que se examina y acorde con lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°2856/162 de 30.08.2002, corresponde analizar si el derecho de propiedad y la libertad de empresa de la empleadora —garantías estas contempladas en el artículo 19 N°s 21 y 24 de la Constitución Política de la República—, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y, por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, asignándole un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial, pueden afectar el libre ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que allí laboran. Ello, por cuanto, los derechos fundamentales no son absolutos y, por ende, reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, como la moral, el orden público y el bien común.

En la especie, el «*Instructivo Acceso Directores Sindicales a Lugares de Trabajo*» antes transcrito, elaborado por la empresa Sierra Gorda SCM, a través del cual el empleador impone a los directores sindicales, entre otras obligaciones, la de efectuar una solicitud por escrito para su ingreso a las operaciones mineras en las que se desempeñan sus afiliados, con a lo menos 48 horas de anticipación, ante la gerencia de la compañía, se aviene con lo señalado por este Servicio sobre el particular.

Sin embargo, la obligación de proporcionar una serie antecedentes y de exigir otros tantos requisitos y condiciones para tal efecto, reservándose el derecho a rechazar dicha solicitud atendiendo a los criterios allí también contemplados, se traduce en una limitación tal a la actividad sindical de dichos trabajadores que dificulta el libre ejercicio del derecho fundamental que les asiste —la libertad sindical—, sin que, por otra parte, tal obstáculo a su ejercicio se justifique por la necesaria protección del contenido esencial

de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora, a que se ha hecho referencia.

A lo anterior se suma que, acorde con lo sostenido por este Servicio, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°1428/78 de 09.05.2002, entre los fines principales de las organizaciones sindicales establecidos en el artículo 220 del Código del Trabajo, destaca el contenido en el número 8 de la citada norma, cuyo tenor es el siguiente: *«Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento».*

A través del citado pronunciamiento jurídico esta Dirección sostuvo que, el legislador ha impuesto a la organización sindical la obligación de actuar en forma complementaria con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, permitiendo con ello idear sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, además de formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo.

Asimismo, indica que, el cumplimiento de la finalidad en comento supone la presencia de los directores sindicales en los lugares de trabajo, lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa; de otro modo, la obligación descrita quedaría reducida a un plano teórico, o limitada a cumplirse fuera de la empresa, lo cual se opone al expreso mandato de la ley.

Se ha señalado igualmente por esta Dirección que, tales condiciones impuestas por el empleador podrían constituir una injerencia sindical susceptible de ser sancionada por el Juzgado de Letras del trabajo competente, a través del procedimiento laboral de tutela de derechos fundamentales previsto por nuestra legislación.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, de la alimentación y del descanso y recreación de los trabajadores que allí prestan servicios, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical respectiva.

En mérito de lo expuesto cumpla con informar a Uds. que, los requisitos y obligaciones consignados en el instructivo para el acceso de los directores sindicales a los lugares de trabajo de sus afiliados, redactado por la empresa Sierra Gorda SCM, constituyen, en opinión de esta Dirección, una limitación tal a la actividad que corresponde desarrollar a dichos dirigentes, que dificulta el libre ejercicio de la libertad sindical, sin que, por otra parte, tales restricciones se justifiquen por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora.

Con todo, corresponde al juzgado de letras del trabajo competente determinar si las aludidas restricciones podrían ser constitutivas de una práctica antisindical, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a esta Dirección en los artículos 292 y 486 del Código del Trabajo, de denunciar ante ese tribunal los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales de los cuales haya tomado conocimiento y de hacerse parte en el juicio que se entable por tal causa, debiendo acompañar a la denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

4, 5 y 6. Las consultas signadas con estos números tienen por objeto que se determine por este Servicio, por una parte, si resulta procedente que el empleador lleve a efecto en forma exclusiva una investigación por accidentes o incidentes ocurridos en los lugares de trabajo y califique la responsabilidad de uno o más trabajadores por tales hechos, además de informar sobre la procedencia de aplicar las sanciones correspondientes, omitiendo la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

allí constituido y, finalmente, si la ley le ha conferido a este último la facultad de determinar responsabilidades y sanciones por accidentes o incidentes que ocurran en dependencias de la faena.

Ello, según señala el sindicato requirente, en atención a que, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad no ha tenido participación alguna en los procedimientos de investigación de accidentes e incidentes ocurridos en dependencias de la faena minera, lo cual ha sido sistemáticamente reclamado por su organización, especialmente en aquellos casos en que el resultado de las investigaciones ha arrojado que el accidente o incidente se ha producido por acciones u omisiones en las que han incurrido trabajadores involucrados en los hechos, quienes son despedidos por el empleador, aun cuando no haya existido afectación alguna a las personas ni a los bienes de propiedad de la empresa.

Destaca igualmente que la empresa nunca ha compartido los resultados de la investigación ni los antecedentes recabados en dicha instancia con los representantes de los trabajadores, en especial cuando ha puesto término a los contratos de trabajo de los involucrados.

Precisa asimismo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que entró a regir el 01.02.2025, se ha otorgado un rol preponderante y esencial a los comités paritarios en la investigación de los accidentes e incidentes que ocurren en la faena, cuestión que no es respetada por el empleador, toda vez que es este el que privativamente investiga los hechos, sin informar al comité, ni a los representantes de los trabajadores, acerca de los resultados, ni de eventuales despidos de los involucrados.

Por su parte, el representante del empleador expresa que no es efectivo que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Sierra Gorda SCM haya incumplido las funciones que le encomienda la ley, ni participado jamás en investigaciones sobre accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que se hayan producido en la empresa, puesto que su representada siempre ha dado cumplimiento a la obligación de constituir y mantener en funcionamiento los referidos comités, a los que se les han otorgado todas las facilidades para tal efecto.

Agrega que, el comité constituido en Sierra Gorda SCM ha sesionado mensualmente para ir avanzando en sus planes de trabajo y se ha reunido para investigar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las oportunidades en que lo han requerido. Destaca al respecto que su representada ha sido premiada por la Mutual de Seguridad y se le ha otorgado el título de minera más segura de la Región de Antofagasta y la segunda más segura de Chile.

Niega, por otra parte, las imputaciones que efectúa el sindicato requirente por la manifiesta vaguedad e imprecisión con que construye su relato al señalar que desde el año 2014 a la fecha habrían ocurrido diversos despidos basados en investigaciones realizadas exclusivamente por la empresa, vale decir, sin participación del Comité Paritario, pero omite dar cuenta de un solo caso en que ello haya ocurrido. Tanto es así que, en respaldo de sus afirmaciones, señala acompañar un correo electrónico de la presidenta de dicho comité —el que, por lo demás, no ha sido entregado a su representada—, en el cual aquella se refería a una reciente investigación realizada por la empresa, pero omitiendo identificar el caso concreto e incurriendo en omisiones en cuanto al tipo de accidente o incidente que ha podido dar origen a la respectiva investigación.

Señala, en este orden de consideraciones, que, lo que sí resulta indubitado es que para ejercer la potestad disciplinaria no existe requisito ni obligación de involucrar al comité paritario en la investigación de los hechos que fundan la decisión de la empresa, por cuanto dicha potestad corresponde exclusivamente al empleador y su correcta aplicación queda supeditada al eventual control y/o revisión que pueda hacer un tribunal

laboral con motivo de una demanda judicial y la Dirección del Trabajo difícilmente podrá pronunciarse sobre la validez de un despido, como erradamente pretende el sindicato requirente.

En cuanto a las sanciones a las que puede verse expuesto un trabajador involucrado en un incidente o accidente en su lugar de trabajo, expresa que su representada no cuenta con una política interna que permita aplicar sanciones no contempladas en la legislación laboral o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de accidentes o incidentes ocurridos en sus faenas mineras.

Agrega que, todas las medidas disciplinarias aplicadas por su representada han respondido a procesos de investigación que cumplen con garantías mínimas de un debido proceso, sin que, a partir del año 2014, exista sentencia alguna que haya condenado a su representada por haber aplicado alguna sanción en forma desproporcionada o injustificada.

En relación con la interrogante planteada por el sindicato acerca de la investigación sobre accidentes del trabajo, enfermedades profesionales u otras que, en virtud de lo establecido en las normas del citado Decreto 44 corresponde efectuar, concluye que, ninguna de aquellas impone la obligación de llevar a cabo dicha investigación en forma conjunta por el comité paritario de higiene y seguridad y la empresa; tampoco otorga al primero facultades exclusivas para tal efecto ni para determinar responsabilidades o imponer sanciones.

Lo anterior sin perjuicio de que la entidad empleadora deba investigar las causas directamente o a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, lo cual implica que, dicho deber recae principalmente en el empleador, en tanto que la participación del referido comité paritario es complementaria o alternativa. En consecuencia, no se exige una actuación conjunta con dicho comité ni se impide que el empleador lleve a efecto la investigación por sí mismo. Lo anterior no obsta a que el primero cumpla con la función investigativa que le otorga el artículo 47 del Decreto 44, la cual no excluye la responsabilidad que pesa sobre el empleador.

Destaca asimismo que no existe disposición legal alguna que otorgue a los comités paritarios de higiene y seguridad facultades sancionatorias, toda vez que, en el ámbito laboral, es el empleador el único habilitado para aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores que incurran en incumplimientos contractuales, infracciones reglamentarias o conductas indebidas, facultad, por lo demás, ampliamente reconocida por la doctrina, emanada del poder de dirección de la empresa, para mantener el orden y el adecuado funcionamiento de aquella, siempre dentro del marco establecido por la Constitución y las leyes.

Finaliza señalando que, acorde con lo anterior, para determinar la procedencia de poner término al contrato de un trabajador por una causal del artículo 160 del Código del Trabajo no se requiere la participación del comité paritario en la investigación del accidente o incidente laboral que motiva dicho despido, sino de la calificación de los hechos y de su gravedad por el empleador sobre la base de los hallazgos que haya podido identificar internamente y su correcta aplicación, supeditada a la eventual revisión que corresponda efectuar al tribunal del trabajo que deba conocer de una acción judicial interpuesta por tal causa.

Sobre el particular cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 76 inciso primero de la Ley N°16.744 establece:

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus

derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

De la disposición recién transcrita se desprende que constituye una obligación para el empleador denunciar al organismo administrador respectivo el hecho de haber ocurrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en la empresa, sin perjuicio de recaer la misma obligación, en caso de que la entidad empleadora no la hubiere realizado, entre otros, en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad allí constituido.

De este modo, tal como se sostuvo por este Servicio mediante Dictamen N°4441/248 de 28.07.1997, dicho imperativo legal impide al empleador abstenerse de efectuar la referida denuncia.

En relación con la interrogante planteada acerca de la facultad conferida por ley a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de determinar responsabilidades y sanciones por accidentes o incidentes que ocurran en dependencias de la faena, debe tenerse presente que, los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 39, Párrafo 3, del Título III, «De la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad», del Decreto N°44 antes citado, disponen:

Artículo 39.- Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

Lo establecido por el precepto recién transcrito permite sostener, en lo que interesa, que sin perjuicio de la obligación que recae sobre los referidos comités, de reunirse una vez al mes en caso de que, en la faena, sucursal o agencia de la respectiva empleadora ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo, aquellos deberán reunirse extraordinariamente, dejando constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo.

Por su parte, los números 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 47 del citado Decreto N°44, contemplan algunas de las funciones de los referidos comités. Entre estas, la de asesorar e instruir a los trabajadores(as) para la correcta utilización de los instrumentos de protección; vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo; investigar las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos y cualquiera otra afección que aqueje en forma reiterada o general a los trabajadores y que se presuma haberse originado por la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Asimismo, con arreglo a la citada normativa dichos comités deben decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubieren investigado previamente, se debió a una negligencia inexcusable del trabajador(a), en los términos del artículo 70 de la citada Ley N°16.744; indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales y, por último, informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

En cuanto a la investigación de las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el artículo 71 del Decreto N°44 en comento establece:

Artículo 71.- Investigación de las causas de los siniestros laborales. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador de la ley N°16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En atención a lo expresado en párrafos anteriores y sobre la base de las disposiciones legales citadas, es posible concluir que, corresponde al empleador, sea directamente o a través del comité paritario o el departamento de prevención de riesgos profesionales, en su caso, llevar a efecto las investigaciones por accidentes o incidentes en los lugares de trabajo, calificar la responsabilidad de uno o más trabajadores de su dependencia por tales hechos, así como aplicar las sanciones correspondientes en virtud de su potestad disciplinaria, sin perjuicio de las funciones asignadas al referido comité allí constituido de reunirse en forma extraordinaria cada vez que, en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o que deban suspenderse las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

7. En lo que respecta a esta consulta, formulada con el objeto de que se determine por esta Dirección si resulta procedente que el empleador ponga término al contrato de un trabajador, en aplicación del artículo 160 del Código del Trabajo, por haberse visto involucrado este último en un accidente o incidente en el lugar de prestación de los servicios, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

Acorde con lo sostenido por la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°2548/126 de 24.04.1995; N°4799/337 de 09.10.1998 y N°1538/89 de 17.05.2002, esta Dirección carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato, como, asimismo, para establecer cuál de ellas debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias.

Lo anterior permite concluir que, esta Dirección carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar alguna de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 160 del

Código del Trabajo, por cuanto, dicha facultad corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia.

En mérito de las disposiciones legales citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1, 2 y 3. Los requisitos y obligaciones consignados en el instructivo para el acceso de los directores sindicales a los lugares de trabajo de sus afiliados, redactado por la empresa Sierra Gorda SCM, constituyen, en opinión de esta Dirección, una limitación tal a la actividad que corresponde desarrollar a dichos dirigentes, que dificulta el libre ejercicio de la libertad sindical, sin que, por otra parte, dichas restricciones se justifiquen por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora.

Con todo, corresponde al juzgado de letras del trabajo competente determinar si dichas restricciones podrían ser constitutivas de una práctica antisindical, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a esta Dirección en los artículos 292 y 486 del Código del Trabajo a que se hace referencia en el cuerpo del presente oficio.


4, 5 y 6. Corresponde al empleador, sea directamente o a través del comité paritario o el departamento de prevención de riesgos profesionales, en su caso, llevar a efecto las investigaciones por accidentes o incidentes en los lugares de trabajo, calificar la responsabilidad de uno o más trabajadores de su dependencia por tales hechos, así como aplicar las sanciones correspondientes en virtud de su potestad disciplinaria, sin perjuicio de las funciones asignadas al referido comité allí constituido de reunirse en forma extraordinaria cada vez que, en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o que deban suspenderse las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

7. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar a priori si determinados hechos invocados por el empleador permiten configurar alguna de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 160 del Código del Trabajo, por cuanto, dicha facultad corresponde en forma privativa a los Tribunales de Justicia

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/MPK
Distribución:

- Jurídico
 - Partes
 - Control
- C/c Sierra Gorda SCM
- 