




# COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**Claudio Alejandro Sánchez M.**  
Abogado Universidad de Chile  
Magíster en Derecho Universidad de Chile  
Fiscalía ACHS  
Noviembre 2015

## ¿QUÉ ES UN COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD?

Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es un **organismo preventivo-técnico**, de composición bipartita (representantes del empleador y representantes de los trabajadores), que **tiene por finalidades**, al interior de la empresa, obra, faena o sucursal en la cual funciona, asesorar e instruir a los trabajadores en el correcto uso de los elementos de protección personal, vigilar el cumplimiento por parte del empleador y de los trabajadores, de las normas relativas prevención de riesgos, higiene y seguridad, detectar y evaluar la presencia de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adoptando las medidas correctivas que fueren necesarias, **efectuando al respecto recomendaciones en el marco de la Ley N° 16.744, al respectivo empleador, con carácter obligatorio.**



## ¿Dónde debe funcionar el CPHS?

- ❑ **El principio básico** es que en toda empresa, faena, sucursal o agencia **en que trabajen más de 25 personas.**
  
- ❑ Si la misma empresa tiene faenas, agencias o sucursales, **en distintos lugares físicos**, y en cada uno de estos sitios trabajan más de 25 personas, deben existir también los CPHS que resulten pertinentes.
  - ✓ No se suman;
  - ✓ Tiempo de permanencia (Of.Ord. 4880/2015);
  - ✓ Lugares físicos (Of.Ord. 4301/109, 2005).

## ¿Cómo está compuesto un CPHS?

□ Está compuesto por:

- Tres representantes del empleador;
- Tres representantes de los trabajadores.
- Por cada uno de los miembros titulares (tanto del empleador como de los trabajadores), se debe designar a un miembro suplente (6 suplentes).

## ¿Qué características (requisitos) deben tener sus integrantes?

- Las características (requisitos) son diversas, dependiendo de a quienes representan:
  - Los representantes del empleador:

Deben ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, industria o faena en la cual se haya constituido el CPHS.

Lo anterior es lógico pues deben conocer cabalmente las actividades de la empresa, a efectos de poder visualizar los eventuales riesgos de una contingencia laboral (accidente / enfermedad).

➤ Los representantes de los trabajadores:

- a) Deben tener más de 18 años;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse trabajando en la respectiva empresa, faena o sucursal (tener una antigüedad mínima al respecto de un año);
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales;
- e) En el caso de los trabajadores del sector público, además, ser funcionario de planta, a contrata, o regido por el Código del Trabajo.

## **¿Cuál es el proceso de elección de los representantes del empleador?**

La designación de los representantes del empleador, deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse.

Los nombramientos se comunicarán:

- ✓ A la respectiva Inspección del Trabajo, por carta certificada;
- ✓ A los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia; por avisos colocados en el lugar de trabajo.

En el caso de que los delegados del empleador no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité, cuyo período termina.



## **¿Cuál es el proceso de elección de los representantes de los trabajadores?**

- ✓ La elección de los representantes de los trabajadores, se efectuará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período
- ✓ La elección se realizará con no menos de 5 días de anticipación a la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar, y se comunicará por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.



## ¿Cuál es el proceso de elección de los representantes de los trabajadores?

- ✓ El voto **será escrito**, y en él se anotarán **tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes**.
- ✓ Se considerarán elegidos como titulares, aquellas personas que obtengan **las tres más altas mayorías**, y como suplentes, los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.
- ✓ En caso de empate, se dirimirá por sorteo.
- ✓ Medios computacionales ¿? (Of. Ord. 4193/092, 2007)

## ¿Quién resuelve los problemas, reclamaciones, inquietudes y dudas respecto a la designación / elección de los representantes del CPHS?

- ✓ **El Inspector del Trabajo** que corresponda (de acuerdo a la ubicación de la empresa, obra, faena o sucursal de que se trate).

### Nulidad de la elección

- ✓ **Los Tribunales Electorales Regionales** (Of. Ord. 5783/135, 2005)



## **¿Qué autoridades existen al interior de un CPHS?**

Cada CPHS debe designar, de entre sus miembros:

- ✓ Un Presidente;
- ✓ Un Secretario.
- ✓ Si no hay acuerdo, esta designación se efectuará por sorteo.
- ✓ El Experto en Prevención de Riesgos de la empresa (de haberlo), no puede ser designado en éstos cargos.

## ¿Deben concurrir todos los representantes del CPHS para que pueda funcionar?

- ✓ No, el **quórum mínimo para funcionar** es la presencia de un representante del empleador y un representante de los trabajadores.
- ✓ En este caso, se entiende que los representantes que asisten disponen de la totalidad de los votos del estamento al cual representan.

## ¿Cómo se adoptan los acuerdos del CPHS?

- ✓ Se adoptan **por simple mayoría** de sus integrantes (más del 50% de los votos).
- ✓ En caso de empate, resuelve de manera definitiva el respectivo Organismo Administrador del Seguro Social de la Ley N°16.744.

## **¿Cuánto duran en sus cargos los miembros del CPHS?**

- ✓ Duran en sus cargos **2 años**, pudiendo ser reelegidos

\*\* Traslado (Of. Ord. 4291/211, año 2002)

## **¿Cuáles son las causales por las que dejan de ser miembros del CPHS?**

Son dos:

- ✓ Cuando dejan de prestar servicios en la respectiva empresa;
- ✓ Cuando no asisten a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

## ¿Cuánto dura un CPHS?

- ✓ El CPHS permanecerá en funciones **mientras dura la faena, sucursal, agencia o empresa en la cual se han constituido.**

Disolución de una sociedad. Caso Integramédica. (Of. Ord.2529, 2015)

- ❑ La sociedad “Integramédica Centros Médicos S.A.” **se disolvió por haberse reunido todas las acciones en manos de “Integramédica S.A.”**, adquiriendo ésta todos los bienes que conformaban el activo de Integramédica Centros Médicos S.A.
- ❑ Los trabajadores **no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que por el contrario, a la empresa en sí misma.** Esta afirmación tiene su fundamento en lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 4º, del Código del Trabajo, que ha distinguido entre empresa y empleador, **vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella.**

❑ Inciso 2°, del artículo 4°, del Código del Trabajo, prescribe:

“Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, **no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores**”.

❑ El espíritu del legislador ha sido que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran la situación existente en ella con anterioridad a dichas modificaciones.



## ¿Quién fiscaliza a los CPHS?

- ✓ La entidad fiscalizadora al respecto es la **Dirección del Trabajo**, en el caso de las entidades empleadoras del sector privado;
- ✓ En el caso de las entidades del sector público es la **Superintendencia de Seguridad Social**.

## ¿Tienen fuero los miembros del CPHS?

- ✓ **Si. Sólo uno de los representantes titulares de los trabajadores** gozará de fuero, hasta el término de su mandato. FUERO // INAMOVILIDAD
- ✓ El aforado será designado por sus propios pares al interior del comité. Dicha designación deberá ser comunicada por escrito a la entidad empleadora.

\*\*\* CPHS permanente // CPHS que primero se constituyó // En faena, más de 250 trabajadores.



El CPHS debe sesionar :

a) En forma ordinaria : Una vez al mes.

b) En forma extraordinaria : A petición conjunta de un representante del empleador y uno de los trabajadores.

c) Cada vez que en la empresa, faena, obra o sucursal ocurra un accidente grave, que ocasione la muerte de un trabajador, o que a juicio del CPHS le pudiere originar una disminución de su capacidad de ganancia (invalidez) superior al 40 %.

## ¿Dónde y cuándo se reúne el Comité Paritario?

- ✓ Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las **facilidades y adoptar las medidas necesarias** para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad.
- ✓ Las reuniones se efectuarán **en horas de trabajo**, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. **Por decisión de la empresa**, las sesiones podrán efectuarse **fuera del horario de trabajo**; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.
- ✓ Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

# **COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y LA SUBCONTRATACIÓN**



## ¿QUÉ ES TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN?

“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado **contratista o subcontratista**, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, **denominada la empresa principal**, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.”.

EMPRESA PRINCIPAL



CONTRATO



CONTRATISTA // SUBCONTRATISTA



CONTRATO DE TRABAJO



TRABAJADORES

# NORMA MATRIZ EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD

## Artículo 184 del Código del Trabajo

El empleador estará **obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores**, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

¿A cuáles trabajadores aplica?

¿Externalizar el riesgo?



## **Artículo 183 – E del Código del Trabajo**

Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, **la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia**, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

### **La referencia del legislador se canaliza por:**

- Artículo 66 bis de Ley N°16.744
- Artículo 3°, del D.S. N°594, del año 1999, del Ministerio de Salud

## ❑ Artículo 3°, del D.S. N°594, del año 1999, del Ministerio de Salud

La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para protegerla vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.



## ❑ Artículo 66 bis de Ley N° 16.744 (inciso 1°)

“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad...”

## ❑ Artículo 66 bis de Ley N° 16.744 (inciso 3°)

“...corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad...aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia.”.

## EL COMITÉ PARITARIO DE FAENA

**D.S. N° 76, AÑO 2007, M. del T. y P.S.**

La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios..., cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

## **ATRIBUCIONES**

Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena, en el ejercicio de sus atribuciones, deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, y serán obligatorios para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO y SENTENCIAS JUDICIALES



## **Oficio Ordinario N°4880, del año 2015**

Mediante presentación del antecedente...se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a determinar si procede constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, haciendo presente que la empresa por la que se consulta **reúne un total de veintisiete trabajadores, de los cuales dos son vendedores en terreno, tres son vigilantes y aseadores, que cumplen turnos nocturnos día por medio y de fin de semana, once maestros que prestan sus servicios en el taller, un chofer y el resto que cumple funciones administrativas.**

(No hay presencia permanente de todos los trabajadores)



“...cabe señalar que la obligación de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad alcanza a todas las empresas, cualesquiera sea su naturaleza jurídica o la actividad a que se dediquen.

De esta manera entonces, si se considera que el legislador ha exigido que en cada sucursal, agencia o faena de una empresa se constituya un Comité, sin efectuar distingo alguno al respecto, mal podría este Servicio realizar tal distinción y exonerar al empleador de su obligación, máxime si se tiene presente que **la breve permanencia con que los dependientes cumplen sus funciones en el lugar de trabajo no ha sido prevista por la ley como eximente del deber impuesto en la misma.**” .



## Oficio Ordinario N°141/13, del año 2004

No resulta jurídicamente procedente que las empresas CMET S.A.C.I. Y SEL, de la ciudad de Viña del Mar, constituyan **un solo Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, no obstante haber establecido medidas de coordinación en materia de higiene y seguridad atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio.

*“De esta manera entonces, si se considera que el legislador ha exigido que en cada sucursal, agencia o faena de una empresa se constituya un Comité, mal podría, en opinión de este Servicio, autorizarse que dos empresas, que individualmente consideradas se encuentran obligadas a dar cumplimiento a esta exigencia, constituyan un solo Comité por el hecho de haber establecido medidas de coordinación en materia de seguridad e higiene atendido a que tienen riesgos similares al funcionar en un mismo edificio, máxime si se tiene presente que tal circunstancia no ha sido considerada por el legislador como eximente de la obligación que nos ocupa.*

*En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección acceda a la petición solicitada.”.*

**JUZGADO DEL TRABAJO DE CASTRO. SENTENCIA ROL I – 1 – 2015, DE  
6 DE MARZO DEL AÑO 2015 “SALMONES DE CHILE S.A. CON  
INSPECCIÓN DEL TRABAJO”**

*“...en visita inspectiva en la planta ubicada en Chonchi. La primera de ellas, Resolución 8849/14/23-1: no realizar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad al menos una vez al mes”, por 40 UTM. Si bien el artículo 16 del DS 54 de 1969 establece que estos Comités deben reunirse una vez al mes, se trata de un organismo colegiado donde deben concurrir trabajadores y representantes del empleador, por lo que probable que las reuniones no se ajusten exactamente al mes calendario y se deban realizar pasados los 30 días desde la reunión anterior. En el caso de autos, la reunión anterior se realizó el 21 de octubre, por lo que la reunión del mes de noviembre se debió realizar el 21 de noviembre, pero por no haberse podido reunir a todos los miembros, la reunión se programó para el 5 de diciembre...”.*



*“Que, respecto a la multa N° 8849/14/23-1, cursada por “no realizar el comité paritario de higiene y seguridad al menos una reunión al mes”, es un hecho no discutido por las partes e incluso reconocido por la reclamante en su escrito de contestación, que el comité no se reunió durante el mes de noviembre de 2014, siendo la última reunión la fechada 21 de octubre de 2014. Aduce la justificación de esta situación que este es un organismo colegiado donde concurren representantes de trabajadores y empleadores por lo que resulta posible que las reuniones no se ajusten al mes calendario...”.*

*“A este respecto el artículo 16, del DS 54, señala que “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 los trabajadores y de uno de los de la empresa”, y según la literalidad de esta norma, es de carácter imperativo, es decir, no admite excepciones ni adecuaciones para su cumplimiento, por lo que al no reunirse el comité paritario en los tiempos que lo ordena la ley se incurre en una infracción tal y como lo ha verificado el señor fiscalizador en su visita inspectiva..”.*

*“Con todo, conviene hacer presente que el hecho de que a las reuniones de comité deban concurrir representantes de trabajadores y empleadores dificulte su agendamiento, no es una justificación atendible para esta juez porque, precisamente, para evitar este tipo de inconvenientes es que el anteriormente citado artículo 16, en su inciso final establece que “Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración”. Así, al establecerse las reuniones, por regla general, en horario de trabajo hace más fácil la concurrencia.”.*



**JUZGADO DEL TRABAJO DE CALAMA. SENTENCIA ROL I – 10 – 2015,  
DE 25 DE JUNIO DEL AÑO 2015 “EMPRESAS LA POLAR S.A. CON  
INSPECCIÓN DEL TRABAJO”**

*“...Respecto de la multa N°820812015/04-1, cursada por “no cumplir el comité paritario de higiene y seguridad las funciones de su competencia consistentes en asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante labores permanente y elaboración de programas de trabajo e investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales (caso del trabajador Sergio Escobar y Valentín Contreras). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa”.*

*“...la conducta constatada por el fiscalizador en revisión documental, y que constituye la infracción, consiste en que el Comité Paritario no había ejercido sus funciones durante el año 2014, señalando expresamente que: “las actas de reuniones son escuetas, los acuerdos tomados no tienen responsable y fecha de cumplimiento, no existe seguimiento de acuerdos y no hay respaldo de lo que se ha cumplido...”.*

*“En este punto cabe considerar, que la funciones encomendadas por la ley al comité paritario de higiene y seguridad, según lo prescriben los artículos 24 del DS N°54 de 1969, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo...no se satisface con el mero cumplimiento de la realización de reuniones del Comité Paritario, ni con el reporte de investigación por accidentes...”.*



**¡Gracias!**

