



ORD.: N° 4441/248

MATERIA= Comites paritarios Reuniones Horas extraordinarias.  
Comites paritarios Capacitación Horas extraordinarias.  
Comites paritarios Accidente del trabajo Investigación.  
Empleador Accidente del trabajo Facultades.  
Empleador Accidente del trabajo Obligaciones.

RESUMEN DE DICTAMEN= 1) El empleador deberá pagar como jornada extraordinaria el tiempo que el trabajador ocupe en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo.

2) Para los efectos de contabilizar en la jornada de trabajo el tiempo ocupado por los trabajadores en cursos de capacitación sobre prevención de riesgos en la empresa, éstos se deberán ajustar a las reglas establecidas en el D.F.L. N° 1, de 1989 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

3) El empleador se encuentra facultado para iniciar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, sin que ésta pueda interferir en la investigación que, para estos mismos efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

4) El empleador se encuentra obligado a denunciar la ocurrencia de todo accidente del trabajo y enfermedad profesional que acontezca en la empresa.

ANTECEDENTES DEL DICTAMEN= Presentación de 27.01.97 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Grau S.A.

FUENTES LEGALES= Ley 16.744, artículo 76; D.S. N° 54, artículos 16 y 24 N° 3; Reglamento N° 101, de 29.04.68, artículo 47; D.F.L. N° 1, de 1989.

CONCORDANCIAS DEL DICTAMEN= Ord. N° 8316, de 29.07.94 de Superintendencia de Seguridad Social.

FECHA DE EMISION= 28/07/1997

DICTAMEN=

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

[www.sigweb.cl](http://www.sigweb.cl)

[info@sigweb.cl](mailto:info@sigweb.cl)

A : SR. JORGE ESCORZA  
PRESIDENTE SINDICATO GRAU  
MONJITAS 879, DEPTO. 305  
SANTIAGO

En la presentación de antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las consultas que a continuación se señalan:

- 1) Sí la Empresa debería pagar con el recargo del 50% de la remuneración de la jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los representantes de los trabajadores destinan a las sesiones del Comité Paritario fuera del horario de trabajo, como asimismo el que ocupan en cursos de capacitación, dentro o fuera de la Empresa.
- 2) Si la Empresa puede, cuando ocurra un accidente, tomarse la atribución de investigar, sin que el Comité Paritario participe.
- 3) Si la Empresa puede, cuando ocurra un accidente, no mandar el parte de accidente ni el formulario de remuneraciones para el cálculo del subsidio.

Al respecto cumpla con señalar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo 16 del D.S. N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21.02.69, que aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone 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.

"En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

"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".

Tal como se puede apreciar la ley ha dispuesto expresamente que el tiempo ocupado en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo será considerado extraordinario para los efectos de su remuneración,

División Difusión y Comunicaciones

razón por la cual es forzoso concluir que el empleador deberá considerar y pagar como jornada extraordinaria las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo.

En lo que dice relación con el tiempo que los trabajadores destinan a los cursos de capacitación en materia de prevención de riesgos debemos señalar que el artículo 10 del mencionado decreto, a propósito de los requisitos que se requieren para ser elegido miembro del Comité Paritario, contempla la asistencia a cursos de capacitación, disponiendo al efecto que:

"Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

"d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos dictado por el Servicio Nacional de Salud u otro organismo administrador del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año".

De esta norma se desprende la importancia que el legislador le otorga a los cursos de capacitación, al punto de elevarlo a la categoría de requisito para optar a ser miembro del Comité.

Concordante con lo anterior el artículo 17 del D.F.L. N° 1, de 19 de mayo de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenidas en el Decreto Ley 1.446 de 1976, dispone que:

"Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

"El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes".

En conclusión, en lo que se refiere al tiempo ocupado en la capacitación de materias de prevención de riesgos deben observarse las siguientes reglas:

a) La capacitación realizada dentro de la jornada de trabajo devengará la remuneración íntegra.

b) La capacitación realizada fuera del horario de trabajo no será considerada como parte integrante de la jornada extraordinaria y, en consecuencia, no dará derecho a remuneración.

c) En todo caso el tiempo que el trabajador destine a la capacitación será siempre considerado para los efectos de la protección de los accidentes del trabajo.

Por último debemos tener presente que estas reglas sólo se aplican en el evento que los cursos de capacitación estén reconocidos por el Sence, ya que en caso contrario, la calificación del tiempo ocupado en los cursos se deberá hacer directamente por las partes.

2) El artículo 24 N° 3 del Decreto Supremo N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula las atribuciones de los Comités de Higiene y Seguridad, dispone lo siguiente:

"Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

"3.-Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

"Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:

"a) Nombre del accidentado y su trabajo;

"b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;

"c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;

"d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;

"e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

"Toda esta información será suministrada al o los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedio, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla".

De esta norma se desprende que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no sólo tienen la facultad, sino que también la obligación de realizar la investigación de los

División Difusión y Comunicaciones

accidentes del trabajo y, en consecuencia, no le es lícito al empleador oponerse ni obstaculizar las diligencias investigativas que emprenda el Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador también se encuentra facultado para iniciar y desarrollar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, con la limitante de no interferir en la investigación que, para tales efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario.

Debemos agregar que la atribución del empleador para realizar una investigación patronal de los accidentes del trabajo que ocurran en su establecimiento, emana directamente de la facultad de administración y dirección de la empresa que le reconoce la ley de manera privativa.

Por tanto, habida consideración de las normas de orden público involucradas en las facultades de administración y dirección, debemos llegar a la conclusión que el empleador se encuentra facultado para iniciar una investigación patronal de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, con la limitante de no interferir ni perturbar la investigación que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad realice al efecto.

3) El artículo 76 de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente:

"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 derechohabientes, o el médico que trató o diagnóstico 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 lo dispuesto por esta norma se desprende que es 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; razón por la cual debemos concluir que no le será lícito al empleador abstenerse de efectuar la denuncia.

Esta conclusión, es coincidente con lo sostenido por la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, la cual ha dispuesto, entre otros, en el ordinario N° 8316 de 29.07.94, que:

"El artículo 76 de la Ley N° 16.744 exige la denuncia inmediata de aquellos accidentes que pueden ocasionar incapacidad o la muerte de la víctima".

En conclusión, debemos señalar que el empleador se encuentra obligado a denunciar de manera inmediata la ocurrencia de todo accidente del trabajo y enfermedad profesional que ocurra en su empresa.

División Difusión y Comunicaciones

En lo que respecta a la facultad de exigir la adecuada extensión del formulario de remuneraciones, debemos señalar que le corresponde a los Servicios de Salud instruir requiriendo los antecedentes que acrediten la remuneración del trabajador afectado.

Complementa lo anterior el artículo 47 del Reglamento 101, del 29.04.68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el cual se faculta al trabajador para valerse de cualquier medio de prueba con el objeto de acreditar la verdadera remuneración que percibe en la empresa, disponiendo al efecto que:

"Para los efectos contemplados en el inciso 3º del artículo 26 de la ley, el trabajador podrá servirse ante el organismo administrador de cualquier medio de prueba tendiente a acreditar que ha percibido una remuneración superior a aquélla por la que se le hicieron cotizaciones".

En consecuencia, de conformidad a los preceptos legales invocados y consideraciones efectuadas cumpro con informar a Ud.:

- 1) El empleador deberá considerar y pagar como jornada extraordinaria el tiempo que el trabajador ocupe en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo.
- 2) Para los efectos de contabilizar en la jornada de trabajo el tiempo ocupado por los trabajadores en cursos de capacitación sobre prevención de riesgos en la empresa, éstos se deberán ajustar a las reglas establecidas en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.
- 3) El empleador se encuentra facultado para iniciar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, sin que ésta pueda interferir en la investigación que, para estos mismos efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- 4) El empleador se encuentra obligado a denunciar la ocurrencia de todo accidente del trabajo y enfermedad profesional que acontezca en la empresa.

Saluda a Ud.,

**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**