

# Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

/ LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS / TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras / C. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

## C. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

### CAPÍTULO I. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público

#### 1. Generalidades

El D.S. N°168, de 1995, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público a que se refiere la Ley N°19.345, establece en el artículo 1° que, la constitución y funcionamiento de estos comités se regirá por lo dispuesto en el D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Al respecto, el D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, derogó el señalado D.S. N°54, debiendo las referencias normativas a este decreto entenderse hechas a las disposiciones del citado D.S N°44, que en materia de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se encuentran contenidas en el párrafo 3° de su Título III.

Para efectos de las presentes instrucciones, se entenderá por personas trabajadoras a las y los funcionarios de planta, a contrata y contratados según el Código del Trabajo. Tratándose de las personas que se desempeñen en virtud de un contrato de prestación de servicios, éstas no deberán ser consideradas para el cómputo del mínimo de personas trabajadoras necesarios para constituir el Comité Paritario, y no podrán ser candidatos ni votar en la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

En toda entidad empleadora del sector público en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la entidad empleadora y para las personas trabajadoras.

El jefe de servicio deberá ser computado para efectos de determinar la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, pero no podrá votar en la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

Si el servicio tuviese dependencias, faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, con más de 25 personas trabajadoras, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Para estos efectos, se entiende que existen diferentes faenas, sucursales o agencias, cuando las y los funcionarios de la entidad empleadora se encuentran distribuidos en 2 o más instalaciones o dependencias, las que no tienen comunicación física entre sí.

Los plazos contenidos en las presentes instrucciones son de días hábiles administrativos.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de las normas que regulan a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, impartir las instrucciones necesarias para la constitución y funcionamiento y fiscalizar la observancia de dichas normas e instrucciones, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.

#### 2. De los miembros del Comité Paritario

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos:

a) Representantes de la entidad empleadora

El respectivo jefe de servicio, mediante el acto administrativo que corresponda, deberá designar a sus representantes titulares y suplentes para cada uno de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que corresponda constituir, los cuales deben tener la calidad de funcionario del respectivo órgano de la Administración del Estado.

En la designación de los tres representantes titulares se deberá considerar la participación de hombres y mujeres, por ello, se deberá designar un funcionario y dos funcionarias, o viceversa. Dicha regla no aplicará cuando en la dotación del

centro de trabajo respectivo, sean solo funcionarios o funcionarias.

Dicha designación deberá efectuarse en forma previa a la elección de los miembros representantes de las personas trabajadoras, con al menos 15 días hábiles de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y se comunicará a las personas trabajadoras de la entidad empleadora o faena, sucursal o agencia, mediante avisos e información fácilmente visible en el lugar de trabajo o por medios electrónicos especialmente habilitados por este fin.

En caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tal en el comité cuyo periodo termina.

Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad designados por la entidad empleadora ostentan un cargo de confianza, pudiendo ser reemplazados total o parcialmente por la entidad empleadora en cualquier momento, mediante el acto administrativo que corresponda, en la medida que dichos reemplazos no afecten el normal funcionamiento del comité.

Cuando se trate de servicios públicos o dependencias nuevas en los que se deba constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o bien en aquellas dependencias en que se ha alcanzado el número de personas trabajadoras que obliga a constituir un Comité Paritario, la designación de los representantes de la entidad empleadora, se deberá realizar con 15 días de anticipación a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

Los representantes de la entidad empleadora deberán ser preferentemente personas que por sus cargos realizan actividades de supervisión de la ejecución de las labores en el servicio, faena o agencia donde se deba constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o quienes las subroguen.

#### b) Representantes de las personas trabajadoras

En cada una de las dependencias en que corresponda constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, las personas trabajadoras deberán elegir 3 representantes titulares y 3 en carácter de suplentes:

##### i) Requisitos para ser representantes de las personas trabajadoras

- Tener más de 18 años de edad;
- Saber leer y escribir;
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva dependencia, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido al servicio un año como mínimo;
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los organismos administradores 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, en caso de corresponder, o en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato, y

- Tener la calidad de persona trabajadora de planta, contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito relativo a la permanencia mínima, no se aplicará en aquellos servicios, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

Todas las personas trabajadoras que reúnan los requisitos previamente señalados, deberán ser considerados como candidatos en la respectiva elección. Por lo anterior, no es necesario que en el proceso eleccionario se realice inscripción de candidaturas, sin perjuicio de que cualquier persona trabajadora que cumpla con los requisitos para ser representante puede efectuar gestiones destinadas a captar votos y promover su candidatura como miembro del Comité.

El jefe de servicio deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

##### ii) Mecanismo de elección

La elección de los representantes de las personas trabajadoras se efectuará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria se deberá realizar con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva dependencia, agencia, sucursal o faena

o por medios electrónicos especialmente habilitado para este fin.

Tratándose de la constitución de un Comité Paritario nuevo, el Presidente de la Asociación de Funcionarios, si hubiese o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en el servicio, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el párrafo anterior, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien ésta designe, deberá cumplir esta función.

Será responsabilidad de la máxima autoridad del servicio, procurar la difusión del proceso eleccionario mediante avisos e información fácilmente visible en el lugar de trabajo, o por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin, informando la fecha, lugar, hora, mecanismo para su realización, nómina de los candidatos u otros, además de otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el adecuado desarrollo de la elección. Asimismo, deberá promover la realización de los cursos requeridos, para efectos de que las personas trabajadoras cumplan con los requisitos para ser elegidos como representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El inspector del trabajo podrá concurrir a la elección en calidad de ministro de fe, sin embargo, su ausencia no afectará la validez del proceso.

En esta elección podrán votar todas las personas trabajadoras del respectivo servicio. Tratándose de los Comités Paritarios de una faena, sucursal o agencia específica, sólo las personas trabajadoras que se desempeñen en la respectiva faena, sucursal o agencia podrán participar de la votación. Si alguna persona trabajadora desempeña parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del respectivo servicio o bien, en la elección del comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité.

En la situación antes señalada, corresponderá al jefe de servicio, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del comité de la respectiva faena, sucursal o agencia, en cuyas elecciones podrá participar.

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos/as como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. De esta manera, si se trata de una renovación total de los miembros del Comité Paritario, las personas trabajadoras deberán votar por un total de 6 candidatos, en tanto que si se trata de una renovación parcial, deberán votar por tantos candidatos como miembros se estén renovando.

La votación podrá efectuarse mediante la selección de los nombres en un voto que contenga la individualización de todos los candidatos/as, o bien a través de la escrituración de los nombres de las personas trabajadoras por quienes se vota.

La elección podrá realizarse presencialmente o por medios electrónicos idóneos, en la medida que se asegure el secreto del sufragio, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad, lo que deberá ser resguardado por el respectivo jefe de servicio.

Cualquiera sea el sistema de la elección, mientras haya una clara manifestación de voluntad de elegir a una persona determinada, dicho voto será contabilizado, aun cuando no se vote por el total de miembros a elegir.

Se considerarán electos como miembros titulares aquellos que obtengan las 3 más altas mayorías. No obstante, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular al trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes los 3 que los sigan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo, realizado por quien preside la votación, debiendo consignarse en el acta el procedimiento utilizado para efectuar el sorteo.

### iii) Oportunidad de la elección

La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes de la entidad empleadora, con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se deba reemplazar.

Cuando se trate de servicios o dependencias nuevas que cuenten con más de 25 personas trabajadoras o servicios o dependencias en que se ha alcanzado el número que, obliga a constituir el Comité Paritario, la primera elección no

antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria dentro del plazo indicado en el número 1. Generalidades, Capítulo I, Letra C, Capítulo I del presente Título I. En todo caso, la elección deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes del empleador y el procedimiento completo, incluida la constitución del Comité Paritario, deberá efectuarse dentro del plazo señalado.

#### iv) Acta de la elección

Se debe levantar un acta de la elección en triplicado, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°31 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad", que contenga:

- Total de votantes;
- Total de representantes por elegir;
- Nombre de las personas que obtuvieron votos, en orden decreciente, es decir de más a menos votado;
- Nómina de los elegidos;
- Firma de quien haya presidido la elección y de las personas elegidas que desearan hacerlo, y
- Mecanismo utilizado para efectuar la elección (presencial o por medios electrónicos idóneos).

Una copia del acta de elección deberá remitirse al respectivo jefe de servicio, a más tardar, el día siguiente hábil a la fecha en que se efectuó la elección.

Asimismo, una copia del acta, deberá enviarse a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del sistema indicado en el número 4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social, Capítulo I de esta Letra C, hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se constituya el Comité Paritario.

Por último, el acta de elección deberá ser archivada por el Comité Paritario, una vez que éste se hubiere constituido.

#### v) Reclamaciones del proceso de elección

Las reclamaciones relacionadas con el proceso de elección de los representantes de los trabajadores de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, deberán ser presentadas ante los Tribunales Electorales Regionales respectivos, en la forma y los plazos señalados en la Ley N°18.593.

#### c) Cesación en el cargo y reemplazos

Los representantes de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras, cesarán en sus cargos cuando:

- i) Dejen de prestar servicios en la respectiva entidad, sucursal o agencia, según corresponda.
- ii) Cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Cuando un representante no asista a una sesión del comité, podrá ser reemplazado por un miembro suplente en la sesión específica que corresponda.

Un miembro suplente asumirá en propiedad el cargo de miembro titular, cuando éste último deje definitivamente de pertenecer a la entidad empleadora o al Comité o esté impedido permanentemente de desempeñar el cargo por una razón justificada.

La justificación de la inasistencia o la imposibilidad permanente de participar en el comité, debe ser analizada y aprobada por el comité por simple mayoría, debiendo constar dicha determinación en el acta respectiva.

En caso que cese uno o más de los miembros del Comité, los suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y los de las personas trabajadoras por el orden de mayoría con que fueron elegidas. Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado, o bien cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes, afecte el correcto funcionamiento del comité.

El D.S.N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social no contempla la renuncia como una forma para cesar las funciones en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por lo que no se podrá invocar tal causal para dejar de participar en el Comité.

Ahora bien, en caso de que un miembro del Comité cese en su cargo por no asistir a 2 sesiones consecutivas, sin causa justificada, dicha situación podrá generar una eventual responsabilidad disciplinaria, lo que se deberá ponderar caso a caso por el jefe de servicio, considerando el deber infringido, su grado de incumplimiento y sus consecuencias.

#### d) Representantes del Departamento de Prevención de Riesgos

Cuando en el servicio existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, la o el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en otra persona trabajadora que se desempeñe en dicho departamento. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que la entidad empleadora no cuente con un Departamento de Prevención Riesgos Profesionales, pero existieren otras unidades o áreas de prevención de riesgos, es recomendable que un miembro de éstas sea invitado por el Comité Paritario a sus sesiones, sin derecho a voto, lo que deberá ser previamente acordado por los miembros del Comité. Lo anterior, no obsta a que si el integrante de la unidad, área o Departamento de Prevención de Riesgos sea designado como representante de la entidad empleadora o electo por las personas trabajadoras, ejercerá su cargo con todas las atribuciones correspondientes, como cualquier otro miembro del Comité.

### 3. Constitución, funcionamiento y fiscalización del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

#### a) Constitución del Comité Paritario

Designados los representantes de la entidad empleadora, y elegidos los representantes de las personas trabajadoras, el Presidente del Comité que cesa en sus funciones, deberá constituir el nuevo comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior comité.

Para el caso que deba constituirse un comité por primera vez, en razón de tratarse de un servicio o dependencia nueva o porque un servicio o dependencia alcanzó el número de personas trabajadoras exigidos para su constitución la persona que haya convocado y dirigido la elección del comité, deberá constituirlo. En este caso, el comité iniciará sus funciones 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso que se haya impugnado la elección del comité, éste iniciará sus funciones al día hábil siguiente en que quede ejecutoriada la resolución que resuelve el reclamo.

Se deberá levantar un acta de la constitución del Comité Paritario, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°32 "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

#### b) Designación del Presidente y del Secretario

Cada comité deberá designar, entre sus miembros titulares, un presidente y un secretario, lo que se comunicará al jefe de servicio, mediante la remisión del acta de constitución, a más tardar el día hábil siguiente.

En caso que un miembro suplente, actuando temporalmente en reemplazo de un titular, participe en la sesión en la que se designen estos cargos, podrá votar, pero no podrá ser elegido como presidente o secretario, lo que se comunicará al jefe de servicio, mediante la remisión del acta de constitución, a más tardar el día hábil siguiente.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo, lo que deberá constar en el acta respectiva.

#### c) Fuero

En las entidades obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, uno de los representantes titulares de las personas trabajadoras. El trabajador/a aforado será designado por los propios representantes titulares de las personas trabajadoras en el respectivo comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares de las personas trabajadoras, si por cualquier causa cesare en el cargo.

La designación deberá ser comunicada por escrito al jefe de servicio el día hábil siguiente a ésta.

Si en la entidad existiese más de un comité, gozará de este fuero un representante titular del Comité Paritario permanente del servicio, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiere constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de las personas trabajadoras en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas.

Respecto al fuero de un funcionario público a contrata, integrante de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, éste se mantendrá durante la vigencia de su contrato.

#### d) Funcionamiento

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

Cuando a las sesiones del comité no concurren todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas

trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Los miembros suplentes sólo asistirán a las sesiones del comité, cuando reemplacen temporal o permanentemente a alguno de los miembros titulares, pudiendo ejercer las prerrogativas del representante titular, incluido el derecho a voto.

Los suplentes en representación del empleador serán llamados a integrar el comité de acuerdo con el orden de precedencia con que el empleador los hubiere designado; y los de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

No obstante lo anterior, los miembros suplentes podrán concurrir a las demás sesiones como invitados, cuando el comité así lo determine, en estos casos sin derecho a voto.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no cuentan con un patrimonio propio y no pueden ser sujeto de donaciones, asignaciones de fondos, presupuestos o similares.

Respecto de las sesiones, acuerdos y plazos de estos comités:

i) Sesiones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Los comités sesionarán ordinariamente, como mínimo, una vez dentro de cada mes calendario. Asimismo, el comité sesionará extraordinariamente, a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora. En todo caso, el comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo servicio, dependencia, agencia, faena o equivalente, ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o 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.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión del respectivo jefe de servicio, 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 y/o compensación.

Por acuerdo del comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas, en formato preferentemente digital, las que deben mantenerse a disposición en caso de ser requeridas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Corresponderá al respectivo jefe de servicio, otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para se constituya y funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del respectivo servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, el servicio deberá:

- Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador, en las visitas que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente;
- Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral;
- Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo;
- Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras, y
- Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

ii) Acuerdos

Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría, y deberán constar en las respectivas actas de reunión. En caso de que se requiera a la entidad empleadora la adopción de medidas preventivas, se señalará además el plazo para su cumplimiento, dejando constancia de ello en la respectiva acta de reunión. En caso de

empate, se deberá solicitar al organismo administrador respectivo que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del comité se comunicarán por escrito al jefe de servicio, para dar cumplimiento a ello, se deberá remitir al jefe de servicio una copia de la respectiva acta de reunión.

### iii) Duración

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o servicio respectivo, debiendo renovarse sus miembros cada dos años, pudiendo ser reelegidos.

## e) Funciones

En las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentran establecidas en el artículo 47 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siendo alguna de ellas las siguientes:

- i) Informar inmediatamente a las autoridades del servicio, sobre los riesgos detectados que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Lo anterior, especialmente, cuando detecte que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud 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;

- ii) Elaborar y monitorear un programa de trabajo para vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo, en los términos señalados en el número 2, del referido artículo 47 del D.S. N°44;
- iii) Procurar la capacitación de sus miembros para efectos de desarrollar adecuadamente la las investigaciones de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos;
- iv) Tomar todas las medidas para asesorar e instruir a las personas trabajadoras en la correcta utilización de los instrumentos de protección (elementos de protección personal, protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.);
- v) Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y 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;
- vi) Procurar la permanente capacitación de sus miembros como de todos los trabajadores en materia de higiene y seguridad, y especialmente en relación a los riesgos específicos que afecten su lugar de trabajo;
- vii) Fundamentar debidamente sus informes para los casos en que el accidente o la enfermedad laboral se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora;
- viii) Velar por la confidencialidad y resguardo de los datos de carácter sensible a los que tengan acceso, producto de la investigación de un accidente o enfermedad, y
- ix) Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

En los servicios que existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento. Por su parte, cuando no exista obligación de contar con ese Departamento, los Comités Paritarios podrán solicitar asistencia técnica en materias de higiene y seguridad a los respectivos organismos administradores, a través del respectivo jefe de servicio.

Los servicios deberán proporcionar a los Comités Paritarios, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial, los antecedentes que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar, como los informes técnicos emitidos por los organismos administradores, la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos, planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y en general toda documentación de prevención de riesgos laborales del respectivo servicio, faena, sucursal o agencia.

- f) La entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, realicen durante su mandato el curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de 20 horas de duración, impartido por el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, cuyo contenido se precisa en el número 4, Capítulo I, Letra E, Título II del presente Libro IV.

## g) Fiscalización

En con consideración a que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público son entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, ésta cuenta con atribuciones para instruir procedimientos sancionatorios.

De tal forma, se podrán formular cargos a los miembros del comité a los que se impute el incumplimiento de la normativa que los regula.

## 4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social administrará un sistema electrónico para la recepción de antecedentes y el registro de los comités paritarios del sector público, al que deberá remitirse la información que se detalla a continuación:

- a) Acta de elección de los representantes de las personas trabajadoras, conforme al formato establecido en el Anexo N°31: "Acta de elección de representantes de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".
- b) Acta de constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme al formato establecido en el Anexo N°32: "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Estos antecedentes deberán ser ingresados a dicho sistema el último día hábil del mes siguiente a la fecha de su respectiva materialización. El jefe de servicio, o la persona en quien se hubiere delegado esta función, será responsable de enviar los antecedentes antes señalados, para cada Comité Paritario que deba constituirse en sus dependencias.

Para efectos de cumplir su obligación de remisión de información, mediante el señalado sistema de registro, el servicio deberá enviar un correo electrónico a la dirección "serviciospublicoscphs@suseso.cl", requiriendo su acceso. Los servicios que deban constituir uno o más Comités Paritarios por primera vez, deberán requerir acceso al sistema de registro dentro del mes siguiente a la constitución del primer comité.

Las actas de elección y constitución deberán remitirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se otorgue acceso al servicio al sistema de registro.

## CAPÍTULO II. Comités Paritarios de Puertos

El D.S. N°3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la aplicación del artículo 2° de la Ley N°20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de faena portuaria, establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

Además, dispuso que, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más empresas de muellaje, cada una de ellas debe otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto, cuyas decisiones en materias de sus competencias serán obligatorias para todas estas entidades empleadores y sus trabajadores. A su vez, a este último comité se le encarga la coordinación de los comités paritarios de empresa de muellaje y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66 de la Ley N°16.744, en los casos que defina el reglamento.

Asimismo, el Comité Paritario de Puerto debe actuar de forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos e investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, e indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido en los numerales 3) y 4) del artículo 66 de la Ley N°16.744, respecto de aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto y no cuenten con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Por su parte, el artículo 19 del D.S. N°3, prescribe que el Comité Paritario de Puerto podrá solicitar asistencia técnica a los organismos administradores de la Ley N°16.744, quienes estarán obligados a prestar tal asistencia en la forma, casos y condiciones que determine la Superintendencia de Seguridad Social.

Para estos efectos, la referida Superintendencia ha instruido lo siguiente:

1. Materias en las cuales los Comités Paritarios de Puerto podrán requerir asistencia técnica a los organismos administradores:
  - a) Capacitación en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del comité, orientada al cumplimiento de sus funciones.
  - b) Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley N°16.744, y
  - c) Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.
2. Organismo administrador al que se le deberá solicitar asistencia técnica
  - a) En aquellos casos en que la asistencia requerida diga relación con una empresa en particular del recinto portuario, el Comité Paritario de Puerto deberá solicitarla al organismo administrador a que esté afiliada esta última, y
  - b) Si la situación involucra a dos o más empresas afiliadas a diversos organismos administradores, la asistencia deberá

ser requerida a todos ellos, informándoles de esta situación.

3. Contenido de la solicitud de asistencia técnica dirigida a los organismos administradores

- a) La solicitud deberá indicar de manera precisa la materia en la cual se requiere la asistencia técnica, acompañando los antecedentes con que cuente el comité al respecto.
  - b) Junto con la respectiva solicitud, se deberá enviar al organismo administrador respectivo copia del acta de la sesión en la cual el comité acordó solicitar la asesoría.
  - c) Se deberá identificar a cada una de las empresas involucradas, si hay más de una, y
  - d) La solicitud de asistencia al organismo administrador deberá, asimismo, ser enviada a cada una de las entidades empleadoras indicadas en la letra c) anterior.
-