

DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 1994 (517) 2017

ORD.: 1545

Jurídico.

MAT.: Las empresas que desarrollen faenas de estiba y desestiba en los puertos nacionales deberán regirse según lo dispuesto en el Título II, Capítulo III, del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "*Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios*", en lo prevenido en el Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999, y en lo ordenado en el Título IV, Párrafo 3° del Código de Comercio, sin perjuicio de la modalidad de contratación de los trabajadores portuarios que utilicen en la dicha faena.

ANT.: 1) Instrucciones de 17.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación de 07.03.2017, de Sr. René Díaz Contreras, Gerente General Terquim S.A.

SANTIAGO,

17 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. RENÉ DÍAZ CONTRERAS
GERENTE GENERAL TERQUIM S.A
ROSARIO NORTE N°100, OFICINA N°304
SANTIAGO

Mediante presentación de antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección que emita un pronunciamiento jurídico acerca de si a las empresas que realizan faenas de estiba y desestiba en puertos nacionales, empleando para dichas labores solo trabajadores portuarios permanentes, les es aplicable lo dispuesto en el Título II, Capítulo III, del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "*Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios*".

Al respecto cúpleme en informar a usted que en primer término, el artículo 134 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone que *"El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días"*.

Por su parte, el artículo 136 del mismo cuerpo legal, por su parte, prescribe:

"El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional."

"Para los efectos de este artículo, el empleador, sus representantes o apoderados deberán ser chilenos. Si el empleador fuere una sociedad o una comunidad, se considerará chilena siempre que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva; que sus administradores, presidente, gerente o directores, según el caso, sean chilenos; y que más del cincuenta por ciento del capital social o del haber de la comunidad pertenezca a personas naturales o jurídicas chilenas".

El artículo 1º, letra e) del Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999, por su parte, define al empresario de muellaje en los siguientes términos:

"Empleador, en lo sucesivo denominado agente de estiba y desestiba o empresario de muellaje: aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3º de este reglamento, contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa".

A su vez, el inciso 3º del artículo 917 del Código de Comercio, dispone:

"Agentes de estiba y desestiba o empresas de muellaje son las personas, naturales o jurídicas chilenas, que efectúan en forma total o parcial la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios o los medios de transporte terrestre y viceversa".

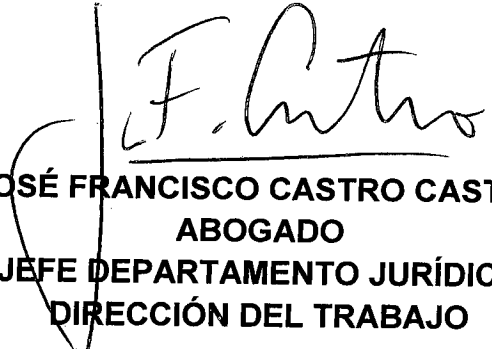
Interpretando armónicamente los preceptos legales anteriormente transcritos, es posible afirmar que, para calificar a una entidad determinada como empresa de muellaje, debe atenderse a los servicios que realiza la misma y no a la calidad de permanentes o transitorios de los trabajadores que prestan servicios para ella, que no es más que una modalidad de contratación de los mismos.

De esta suerte, si su giro está constituido por las faenas de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, se tratará de una empresa de muellaje, única autorizada para tales faenas y única empleadora posible de trabajadores portuarios sean eventuales o permanentes.

No resulta procedente, entonces, estimar que es empresa de muellaje aquella que contrata exclusivamente a trabajadores portuarios eventuales en consideración a que el Decreto Supremo N° 90, de 1999, al definir lo que se entiende por empresa de muellaje, alude sólo a la contratación de tales trabajadores. De ello se sigue que deben cumplir con las exigencias contenidas en la normativa legal mencionada las empresas de muellaje, independientemente de la modalidad de contratación de trabajadores que utilice.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que las empresas que desarrollen faenas de estiba y desestiba en los puertos nacionales deberán regirse de conformidad a lo dispuesto en el Título II, Capítulo III, del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "*Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios*", en lo prevenido en el Decreto Supremo N° 90, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1999, y en lo ordenado en el Título IV, Párrafo 3° del Código de Comercio, sin perjuicio de la modalidad de contratación de los trabajadores portuarios que utilicen en la dicha faena.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




ISP/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control