



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 16273 (2323) 2018

Jurídico

ORD.: 6173

MAT.: Remite informe sobre implementación y aplicación del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria.

ANT.: 1) Pase de 24.10.2018, de Asesor Ministerial de Ministro del Trabajo y Previsión Social;
2) Providencia N°1319, de 11.10.2018, de Ministro del Trabajo y Previsión Social;
3) Oficio de fiscalización N°12.145 de 10.10.2018, de Sr. Renzo Trisotti Martinez, Diputado

SANTIAGO,

10 DIC 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : PROSECRETARIO CÁMARA DE DIPUTADOS

Mediante Oficio del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección que emita un informe respecto a la aplicación del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria.

1) Ámbito de aplicación del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria:

Respecto a la consulta formulada, el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, es aplicable a todos los recintos portuarios del país donde exista trabajo portuario y en aquellos puertos donde la Autoridad Marítima exija la aplicación del Código ISPS, sin distinguir si la labor del empresario de muellaje la realiza de manera discontinua. En conformidad a lo expuesto y dando fiel cumplimiento a las normas que regulan la materia en análisis, es que todas las empresas portuarias estatales creadas por la ley N°19.542 se encuentran cumpliendo con las obligaciones emanadas de la ley N°20.773 y con la resolución Exenta N°2.065 de la Dirección del Trabajo.

2) Requisitos para constituir un comité paritario de higiene y seguridad de empresa de muellaje:

Cabe señalar que actualmente las empresas de muellaje se encuentran legalmente obligadas a constituir y mantener Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicio, siempre que sumados los trabajadores permanentes y eventuales de las mismas, trabajen habitualmente más de 25 trabajadores, considerando el promedio mensual del año calendario anterior. El cálculo debe realizarse con todos los trabajadores portuarios, independiente de la cantidad de turnos o jornadas realizadas.

En tal contexto, y respecto de la interrogante planteada, en relación a la obligación de constituir los referidos Comités, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 5, del Decreto N°3 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en comento dispone:

“Para efectos de constituir Comités Paritarios en cada puerto, terminal o frente de atraque en que preste regularmente servicios una empresa de muellaje, ésta deberá considerar a sus trabajadores permanentes y eventuales que desempeñen labores habitualmente y que, conforme al promedio mensual del año calendario anterior a la fecha de constitución del respectivo Comité, sumen más de 25 personas.”

Por su parte el artículo 6, inciso 1° y 3°, establece lo siguiente:

“Las entidades empleadoras que no tengan constituido el Comité Paritario de Empresas de Muellaje por falta del número de trabajadores exigidos deberán, a más tardar en el mes de abril de cada año, determinar conforme a las reglas indicadas en este reglamento, el número promedio de trabajadores que prestaron servicios el año calendario anterior y proceder, en su caso, a constituir el Comité Paritario de Empresas de Muellaje en cada puerto, terminal o frente de atraque en que sea exigible.”

No obstante lo anterior, las entidades empleadoras deberán mantener a disposición de la Dirección del Trabajo, bajo las modalidades y condiciones que ésta determine, copia de las planillas de cotizaciones, de los contratos de trabajo, del registro de asistencia y demás antecedentes que sirvieron de base para determinar el número promedio mensual de trabajadores que prestaron servicios de conformidad a lo establecido en el inciso anterior.”

Del análisis de las normas reglamentarias anteriormente transcritas, es posible colegir que para la conformación de un Comité Paritario de empresa de Muellaje es necesario considerar tanto a los trabajadores portuarios permanentes como eventuales que realicen labores habitualmente y que, conforme al promedio mensual del año calendario anterior a la fecha de constitución del respectivo Comité, sumen más de 25 personas, como se establece en párrafos

anteriores, el cálculo debe realizarse con todos los trabajadores portuarios independiente de la cantidad de turnos o jornadas realizadas.

3) ¿La norma contenida en el numeral 1.3, letra a) de la Resolución Exenta N°2.065 de 20.11.2017 de la Dirección del Trabajo, es aplicable a empresas de muellaje que tengan contratados menos de 25 trabajadores portuarios y la faena de la empresa de muellaje contratante sea efectuada de manera discontinua:

Sí, es aplicable, debido a que la norma 1.3, letra a) de las Resolución Exenta N°2.065 hace referencia a lo mandado por el artículo 137, letra a) del Código del Trabajo, que dispone que los trabajadores portuarios que pacten con su empleador un contrato de trabajo en su modalidad eventual, deberán suscribirlo con una anterioridad entre ocho y doce horas antes de iniciar el turno para el cual fueron contratados, dicho lapso deberá determinarlo la Autoridad Marítima en cada puerto, y deberán realizarlo independiente de la cantidad de trabajadores que tenga empleados el empresario de muellaje y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto.

La única excepción a la norma legal en análisis se encuentra en la parte final del artículo 134 letra a) que establece que dicha antelación no se exigirá cuando el contrato fuere celebrado en cumplimiento de un convenio de provisión de puestos de trabajo.

4) Consulta sobre los distintos registros informáticos que deben consignarse en la plataforma electrónica del SCCNLP.

a) La plataforma electrónica del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, es un sistema registral, no es una plataforma diseñada para almacenar documentación laboral.

b) El plazo para registrar en la plataforma electrónica el contrato de trabajo de trabajador portuario eventual es, entre doce y ocho horas antes del inicio del turno, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 137 letra a) del Código del Trabajo,

c) La obligación es para todas las empresas de muellaje, independiente de la cantidad de trabajadores que tenga empleados y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto.

d) En cuanto al procedimiento, para la contratación de trabajadores portuarios eventuales, el empleador deberá suscribir el contrato de trabajo entre doce y ocho horas antes del inicio del turno, luego el empresario de muellaje deberá ingresar la nómina hasta quince minutos antes del inicio de la jornada.

e) Respecto al término de contrato por caso fortuito o fuerza mayor en que los puertos deban cerrar y que afecten a los trabajadores portuarios eventuales que tengan un contrato suscrito, el empleador deberá pagar a dichos dependientes la remuneración correspondiente a un medio turno,

independiente de la cantidad de trabajadores que tenga empleados el empresario de muellaje y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto.

f) Si el empleador pusiere término al respectivo contrato de trabajo en cualquier tiempo, y sin expresión de causa, pagará al trabajador las remuneraciones que le hubieren correspondido por el cumplimiento íntegro del contrato.

g) Para el caso de no haber suscrito el contrato de trabajo en el plazo estipulado por el artículo 137 letra a) del Código del Trabajo, y la nave vaya a recalar en el puerto en un plazo menor a lo dispuesto en la norma comentada, el SCCNLP no exigirá el lapso de ocho o doce horas antes de celebración del contrato, si el empleador pactó con trabajadores portuarios eventuales convenios de provisión de puestos de trabajo.

5) Respecto a los movimientos que deben registrar las empresas portuarias de todas las personas que ingresen a un recinto portuario:

a) El Código del Trabajo en su artículo 133 inciso 4°, establece que el ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones fundadas de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona.

Por su parte, el artículo 133 bis del mismo Código dispone en su parte pertinente, que la Dirección del Trabajo deberá coordinar con la autoridad marítima un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a que se refiere este párrafo a los recintos portuarios.

Ahora bien, de lo transcrito en los párrafos que anteceden es posible colegir que todas las personas que entren al puerto deberán registrarse como movimientos, según lo exige las normas que regulan los accesos a los puertos (Código ISPS), de acuerdo a lo ordenado por la Autoridad Marítima.

b) Esta norma aplica a todas las personas, sin excepción, que ingresen a aquellos recintos portuarios en que la Autoridad Marítima determine que se debe aplicar el Código ISPS, como es el caso del Puerto de Iquique.

c) Respecto a las personas que operan la faena de carga y descarga, deberán registrarse como movimientos y dichos registros ingresarán de manera automática a los servidores computacionales de la Autoridad Marítima; en relación con los estibadores, entrarán como movimientos al ingreso del recinto portuario, y respecto del registro de las obligaciones laborales, es responsabilidad del empresario de muellaje que los contrate.

6) Respecto a los convenios de provisión de puestos de trabajo, ¿la ley realiza alguna distinción respecto al tamaño, naturaleza de las funciones y número de trabajadores de una empresa?

Antes que todo, es necesario es precisar que la finalidad de dichos convenios es garantizar un número de ofertas de acceso a puestos de trabajo, en cantidad suficiente para asegurar un monto mínimo de remuneración para cada uno de los dependientes que participen del convenio.

Ahora bien, en la especie, nuestro legislador en el Código del Trabajo no estableció limitaciones respecto al tamaño de la empresa, naturaleza de las funciones o el número de trabajadores para la suscripción de los convenios de provisión de puestos de trabajo, en tal sentido la ley dispone que estos se pueden celebrar entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquél o aquéllos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

7) Registros de asistencia de los trabajadores portuarios y control de acceso al recinto portuario.

Respecto a la presente consulta, cabe recordar que de acuerdo a lo analizado en preguntas anteriores, el control de acceso al recinto portuario está a cargo de las empresas portuarias del Estado, cuando el puerto sea multioperado –como es el caso del puerto de Iquique-, estará a cargo de la empresa concesionaria ya sea que tenga un contrato de concesión, a través del procedimiento de la ley N°19.542, o a través de un decreto de concesión marítima emitido por el Ministerio de Defensa. Por su parte, las empresas de muellaje, únicos empleadores de los trabajadores portuarios, deben llevar un registro de asistencia como lo dispone el artículo 33 del Código del Trabajo, es decir, el agente de estiba y desestiba no estará a cargo de controlar el acceso al puerto, obligación que corresponde a las empresas portuarias y a la autoridad marítima de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 133 y 133 bis del Código del Trabajo.

8) ¿Es posible realizar una extensión de jornada en el sistema?; ¿es necesario registrar el finiquito?

a) Respecto a la extensión de jornada el Código del Trabajo en su artículo 137 letra b) inciso 5° dispone que el empleador podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, ésta pueda exceder de diez horas diarias, y que las horas trabajadas en exceso sobre la jornada pactada se considerarán extraordinarias, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento de la remuneración convenida, debiendo registrarlo en el sistema en la siguiente ventana:

- **Extender Jornada del Trabajador**

Para extender una jornada del trabajador seleccionar la opción “Extender Jornada a Trabajador”, como se indica en la siguiente ilustración.



Ilustración 49

(Página 49, manual del desarrollador, http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-114172_galeria_02.pdf)

En casos de atraso de nave, el empleador podrá pactar una jornada extraordinaria con los trabajadores antes de iniciar el turno al cual fue nombrado, de hasta dos horas

Este mandato de la ley se ve reflejado en la plataforma electrónica del SCCNLP, de la siguiente manera:

Se despliega el paso 3 de 3 “Condiciones Relación Laboral”, como se indica en la siguiente ilustración.

Ilustración 13

(Página 18, manual del desarrollador, http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-114172_galeria_02.pdf)

b) Respecto a los finiquitos, no se registran en el SCCNLP, sino que, una vez terminada la relación laboral, el empleador deberá darlo de baja.

c) Esta obligación es para todas las empresas de muellaje independiente de la cantidad de trabajadores que tenga empleado el empresario de muellaje y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto, tal como lo muestra la imagen superior.

9) Manual de Usuarios:

a) En cuanto a la tipificación de empresas.

¿Cuáles son los sujetos obligados del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria?; ¿Cuál es la definición de trabajador portuario?

Sobre el particular, debemos recordar que la Resolución Exenta N°2.065 de 20.11.2017, de este Servicio dispone según mandatado por el Código del Trabajo y la Ley N°20.773, que los sujetos obligados a acatar lo dispuesto por el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, son los siguientes:

a. Las empresas portuarias creadas por la ley N° 19.542;

b. Las empresas portuarias que administren puertos o frentes de atraque en virtud de un contrato de concesión de acuerdo con lo dispuesto por la ley N°19.542;

c. Las empresas con concesiones marítimas que operen como puertos privados de uso público, de acuerdo al decreto N° 2, de 03.01.2005 que "Sustituye Reglamento Sobre Concesiones Marítimas, fijado por decreto (M) N° 660, de 1988" del Ministerio de Defensa Nacional;

d. Las empresas con concesiones marítimas que operen como puertos privados de uso privado, de acuerdo con el decreto N° 2, de 03.01.2005 que "Sustituye Reglamento Sobre Concesiones Marítimas, fijado por decreto (M) N° 660, de 1988" del Ministerio de Defensa Nacional;

e. Todas las empresas de muellaje que desarrollen trabajos en puertos privados y/o que desarrollen trabajos en las empresas portuarias creadas por la ley N°19.542.

Del análisis de la norma precedentemente transcrita se colige que el SCCNLP está diseñado para que todas las empresas detalladas en la Ley N°20.773 y la Resolución Exenta N°2.065, se encuentran obligadas, estando comprendidas en ella las empresas portuarias de la ley N°19.542, como es el caso de la Empresa Portuaria de Iquique. Respecto a las empresas de muellaje se encuentran también todas obligadas sin importar la cantidad de trabajadores que tenga empleados el empresario de muellaje y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto.

b) ¿Cuál es la definición de trabajador portuario aplicable al Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria?

El Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, no hace ninguna distinción respecto a la definición de trabajador portuario desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores portuarios o la frecuencia con que el empresario de muellaje realice faenas al interior de un recinto portuario, por lo que de acuerdo a lo resuelto por este Servicio en Dictamen N°4413/172 de 22.10.2003, el cual sistematiza la jurisprudencia administrativa sobre trabajo portuario, para los efectos previstos en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo, el referido dictamen fijó, asimismo, el alcance del concepto de trabajador portuario contenido en el inciso 1° del referido artículo 133 del Código del Trabajo, resolviendo que revisten tal carácter *“los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval”*.

Cabe hacer presente a usted, que en el aludido dictamen esta Dirección fijó el concepto de labor o faena portuaria, estableciendo que, por regla general, debe entenderse por tal, toda aquella que se desarrolle al interior de un recinto portuario incluyendo la carga y descarga de naves y el movimiento de carga entre un lugar y otro de tal recinto.

Por su parte, el dictamen N°538/8, de 27.01.2016, dispuso que para determinar la calidad de trabajador portuario, deberá atenderse no solamente a lo establecido el Código del Trabajo y al Decreto N°90, que "Modifica Decreto N°60 de 1999 y Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de Decreto N°48 de 1986 que Aprueba Reglamento Sobre Trabajo Portuario", sino que además, se deberán considerar los distintos modelos de producción que operen en cada puerto, atendiendo su logística y a los medios mecánicos, eléctricos y electrónicos que utilicen en las faenas de estiba y desestiba.

Finalmente, debemos destacar que la calidad de trabajador portuario se determina por las faenas que realiza y no por la cantidad de trabajadores que tenga empleados el empresario de muellaje y de lo esporádico de los servicios que preste en el puerto.

c) Respecto de la consulta, modificación o eliminación de una relación laboral

Debe registrarse en el caso de los trabajadores portuarios con contrato eventual, es decir, a aquellos trabajadores que son contratados a plazo fijo cuya duración puede durar entre 4 horas y 20 días, para delimitar el lapso en que va a prestar funciones y él trabajador pueda celebrar otro contrato con el mismo empleador u otro diferente y el sistema pueda validar,

primero, que se realice el descanso efectivo y, segundo, que el contrato sea firmado con la antelación que solicita la ley del trabajo.

Respecto a la extensión de jornada, como lo vimos en la consulta signada con el número 8) letra a), el artículo 137 letra b) inciso 5° dispone que el empleador podrá solo se podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, ésta pueda exceder de diez horas diarias, esta extensión podrá realizarse dentro de la jornada de trabajo o turno.

En cuanto al pacto de jornada extraordinaria, deberá pactarse necesariamente antes de que empiece el turno para el cual fue nombrado.

Respecto a la contratación de una cuadrilla de trabajadores portuarios eventuales para un turno posterior, en caso de que los trabajadores no hayan finalizado el proceso desestiba o estiba de la nave, debemos recordar que, para poder contratar a trabajadores portuarios sin la antelación de las ocho o doce horas antes del inicio del turno o jornada, debemos remitirnos a la consulta signada con el numeral 3), que explica que la única forma de contratar a un trabajador eventual sin cumplir con el requisito del artículo 137 letra a) del Código del Trabajo, es que este trabajador haya suscrito con el empresario de muellaje un convenio de provisión de puestos de trabajo.

d) Sentido y alcance de la expresión “validación importante; la fecha y hora de inicio de la nombrada debe ser mayor o igual a 15 minutos respecto a la fecha y hora actual del sistema”,

Del análisis de la expresión transcrita podemos colegir que el empresario de muellaje o empleador deberá registrar la nómina del artículo 143 del Código del Trabajo quince minutos antes de que inicie su turno o jornada el trabajador portuario.

En cuanto a lo dispuesto en el Manual de Usuarios del SCCNLP, respecto al total de horas semanales, es solo para los trabajadores portuarios contratados con un contrato indefinido o permanente, no incluyendo en dicha sección a los trabajadores portuarios eventuales.

10) Capacitaciones a empresas

Respecto a esta última consulta, es necesario destacar que se han hecho 2 capacitaciones de manera presencial para las empresas de Iquique, la primera realizada en dependencias del Ministerio del Trabajo el día 24.04.2018 y la segunda en la ciudad de Iquique el día 24.09.2018 en dependencias de la empresa Portuaria de Iquique, donde se les enseñó a los asistentes operar de manera didáctica la plataforma electrónica del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria.

Además, durante los meses de septiembre y octubre se realizaron capacitaciones por macrozonas en las ciudades de Santiago (zona centro), Concepción y Puerto Montt (zona sur).

Sin perjuicio de aquello, se han realizado numerosas capacitaciones vía video conferencia a lo largo de este año y se ha dispuesto una casilla electrónica (puertos@dt.gob.cl) para que las empresas puedan realizar sus consultas.

Es todo cuanto puedo informar.




MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR DEL TRABAJO


BOB/EP/GMS
Distribución:

- Jurídico - Partes - Control