



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 50159(1695)2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 486

ACTUACIÓN:

Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de Ord. N°2247/17 de 03.08.2020.

MATERIA:

Comité Paritario de Puerto

RESUMEN:

Deniega la reconsideración del Dictamen N°2247/17 de 03.08.2020, por encontrarse ajustado a derecho.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 11.03.2021 y 17.07.2021, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 29.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Presentación 01.10.2020 de Daniel Fernández Koprích, Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G.

SANTIAGO, 24 MAR 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

**A: SR. DANIEL FERNÁNDEZ KOPRICH
PRESIDENTE
CÁMARA MARÍTIMA Y PORTUARIA DE CHILE A.G.
BLANCO N°869, VALPARAÍSO
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Mediante presentación de Ant. 2) Ud. ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Dictamen N°2247/17 de 03.08.2020, mediante el cual este Servicio concluyó que "La integración, constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Puerto se encuentra referida a la totalidad del recinto portuario y tiene por finalidad la coordinación de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y de los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario. Reconsidera en el tal sentido la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen Ord. N°638/9, de 28 de enero de 2016".

En su presentación, manifiesta que se ha interpretado erróneamente los conceptos de puerto y recinto portuario, excluyendo del ámbito de constitución del Comité Paritario de Puerto al Frente de Atraque como se estableció en Dictamen N°638/9 de 28.01.2016.

Expone que el concepto administrativo laboral de recinto portuario de la Dirección del Trabajo, contenido en Dictamen Ord. N°4413/172, de 22.10.2003, implica que este será aquel espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente que comprende los muelles, frentes de atraque, terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de movilización y almacenamiento de carga y descarga de naves y artefactos navales, y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria.

Advierte que este concepto limita el recinto portuario al espacio terrestre, a diferencia de lo que ocurre en el artículo 53 de la Ley 19.542, sobre Modernización Portuaria Estatal, que considera el área litoral todos los espacios, tanto marítimos como terrestres, encerrados en los deslindes del puerto, puntualizando que dicha disposición en su literal c) define frente de atraque como la *"infraestructura del puerto que corresponde a un módulo operacionalmente independiente con uno o varios sitios y sus correspondientes áreas de respaldo, cuya finalidad es el atraque de buques, esencialmente para operaciones de transferencia de carga o descarga de mercaderías u otras actividades de naturaleza portuaria."*

Por lo anterior, el único espacio terrestre del puerto que reúne las características del Concepto Administrativo Laboral de la Dirección del Trabajo de recinto portuario es el frente de atraque, constituyendo un espacio terrestre determinado y definido en el respectivo contrato de concesión, estando geográficamente delimitado en los planos que forman parte del contrato de concesión y operacionalmente independiente del resto de las áreas marítimas y/o terrestres del respectivo puerto, tal como refiere el Concepto Administrativo Laboral de recinto portuario lo que difiere de lo concluido en Dictamen N°2247/17 de 03 de agosto de 2020.

Agrega que el artículo 66 ter de la Ley N°16.744 distingue claramente entre puerto, terminal o frente de atraque, obligando que en cada uno de ellos se constituya el Comité Paritario de Puerto, circunstancia que explica la necesidad de su regulación y no aplicar un efecto similar al artículo 66 bis de la Ley N°16.744 relativo al Comité Paritario de Faena en el caso de la subcontratación, donde la empresa principal fiscaliza a las contratistas, como ocurre con el dictamen que solicita reconsiderar.

Previene que el frente de atraque es una entidad jurídica distinta al puerto, por lo que mantiene diferencias relevantes que no permiten que una persona jurídica, que desarrolla actividades distintas o incluso no presta servicios en faenas portuarias, pueda tener competencia para supervisar las actividades de una empresa portuaria, especialmente si se consideran las instrucciones específicas del fabricante de las maquinarias utilizadas. Asimismo, puede ocurrir que competidores directos en la prestación de servicios portuarios deban fiscalizar a otras empresas del rubro, lo que implicaría acceder a información relevante de las operaciones con el impacto que dicha situación tendría.

Sobre el particular, es pertinente advertir que la anterior doctrina de esta Dirección, contenida en Dictamen N°638/9 de 28.01.2016, establecía que en aquellos puertos en que la empresa haya concesionado uno o más frentes de atraque, corresponderá el rol de Empresa Responsable a la empresa concesionaria en los términos de los artículos 1°, 4° y 7° de la Ley N°19.542, respecto del frente de atraque que administre en forma delegada.

Bajo esta consideración, a solicitud de la Subsecretaría de Previsión Social, se solicitó la reconsideración del Dictamen puesto que la exigencia de constitución del Comité Paritario de Puerto o Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, se produjo alterando los supuestos en que resultaba obligatoria su existencia, lo que afectó las finalidades que tuvo a la vista el legislador al momento de regular esta instancia, entre otras, generar una coordinación de los distintos comités paritarios que conforman un mismo puerto.

La Subsecretaría advirtió que la interpretación de la Dirección del Trabajo, además de no ajustarse a derecho, conducía a la atomización, fragmentación o debilitamiento de las funciones de los Comités Paritarios de Puerto, generando intrascendencia y redundancia de este instrumento preventivo, lo que llevaba a una gestión entrópica en la que, frente a una única unidad de riesgo, se establecían diversos criterios de coordinación que podían ser contradictorios, provocando un peligro mayor y problemas evidentes para efectos de imputación de responsabilidad.

Considerando lo anterior, lo primero que resulta necesario advertir es que el Decreto N°3, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley N°20.733, sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, de 01 de abril de 2015, define en su artículo 3° letra e) Puerto, terminal o recinto portuario, como aquel espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de movilización y almacenamiento de carga y descarga de naves y artefactos navales, y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria.

De esta forma, dentro del puerto se encuentran los frentes de atraque que, conforme que la disposición referida, es aquella infraestructura de un puerto que corresponde a un módulo operacionalmente independiente con uno o varios sitios y sus correspondientes áreas de respaldo, cuya finalidad es el atraque de buques, esencialmente para operaciones de transferencia de carga o descarga de mercaderías u otras actividades de naturaleza portuaria.

Teniendo presente lo señalado, el artículo 66 ter de la Ley N°16.744 dispone:

Artículo 66 ter.- Las empresas de muellaje estarán obligadas a constituir un Comité Paritario 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 de la misma, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

Los trabajadores integrantes del Comité Paritario indicado en el inciso anterior deberán ser elegidos entre los trabajadores portuarios permanentes y eventuales de la respectiva entidad empleadora, en la forma que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuyas decisiones en las materias de su competencia serán obligatorias para todas estas entidades empleadoras y sus trabajadores.

Al Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponderá la coordinación de los Comités Paritarios de empresa y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66, en los casos y bajo las modalidades que defina el reglamento.

Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán elegidos por éstos, en la forma que determine el reglamento. Corresponderá igualmente al reglamento establecer un mecanismo por el cual las distintas entidades empleadoras obligadas designen a sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El Comité a que hace referencia este artículo se denominará para todos los efectos legales Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

Considerando lo expuesto se debe prevenir que en la disposición citada se regulan dos tipos de Comités Paritarios, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Empresas de Muellaje y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, dichas entidades serán reguladas de forma distinta en el Título II y III respectivamente del Decreto N°3 de 01 de abril de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

En el caso del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de las empresas de muellaje deberán constituirse siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales de dichas entidades, trabajen habitualmente más de veinticinco personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior, en cambio, tal como da cuenta el inciso tercero del artículo 66 ter de la Ley N°16.744, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

En relación a la finalidad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria los artículos 66 ter de la Ley N° 16.744 y 16 del Decreto N°3, de 01 de abril de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, precisan que le corresponderá principalmente la coordinación de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario y solo excepcionalmente, al tenor del artículo 18 del Reglamento referido, cumplirá las funciones del Comité Paritario de Empresa en aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto y no cuenten con Comité.

Este aspecto es especialmente relevante, puede ocurrir que los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y, en general, los otros Comités Paritarios de empresas de distinta naturaleza, coexistan en los distintos espacios geográficos del puerto, por ejemplo, cuando tengan trabajadores en distintos frentes de atraque del mismo puerto. De esta forma, bajo la anterior doctrina, dicho Comité Paritario podía estar sujeto a las instrucciones de distintos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria en cada frente de atraque, lo que sin duda no permite cumplir la función de coordinación que mandata el legislador, incluso entorpeciendo la labor de seguridad entre las distintas entidades.

Teniendo presente lo expuesto y las prevenciones formuladas por el solicitante, se debe reiterar que los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje no son reemplazados en sus funciones por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, lo que

permite atender la particularidad de las labores y la seguridad de cada empresa, la que actuará mediante sus representantes en el Comité Paritario respectivo y sin perjuicio de la obligación que sobre este recae al tenor del artículo 184 del Código del Trabajo y otras normas legales.

Asimismo, atendiendo las particularidades del rubro y de cada empresa, es el propio Reglamento que en el artículo 17 consagra que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria deberá actuar en forma coordinada con los Departamentos de Prevención de Riesgos y, adicionalmente, su artículo 19 le otorga la facultad de solicitar la asistencia técnica a los organismos administradores de la Ley N°16.744.

A mayor abundamiento, en caso de accidentes de trabajo y a propósito de la adopción de medidas producto de dicha circunstancia, es el Reglamento que en su artículo 20, reconociendo las particularidades que puede tener cada empresa siniestrada, establece el derecho de aquella empresa que no cuenta con un representante en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, de elegir uno para que lo represente y garantiza a los trabajadores la elección de su representante, de manera de poder atender las particularidades específicas de cada empresa, incluyendo aquellas que solo tienen presencia en un frente de atraque.

Salvo en el caso de las medidas a implementar tras los accidentes de trabajo, se debe destacar que conforme a su finalidad coordinadora, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria excepcionalmente ordenará la implementación de medidas a las distintas empresas, debiendo destacar que al tenor del artículo 16 letra d) del Reglamento, se circunscribe dicha facultad cuando se detecte un peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores, debiendo informar a la Inspección del Trabajo en caso que las empresas no implementen dichas medidas, circunstancia excepcional que permite reafirmar el objetivo y finalidad de este Comité, el que no desplazará la competencia de los Comités Paritarios de las Empresas de muellaje y las propias facultades que tienen las entidades empleadoras.

Finalmente, respecto al concepto administrativo laboral de recinto portuario referido en la presentación, contenido en Dictamen N°4413/172, de 22.10.2003 y, en virtud del principio de especialidad, se debe advertir que la doctrina de este Servicio que define, en general, que se entenderá por recinto portuario para efectos de fiscalización laboral, sin embargo, es el propio Reglamento dictado al efecto que establece las definiciones aplicables para la constitución del el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

De esta forma, el reglamento aplicable en la especie engloba en el concepto puerto a los distintos frentes de atraque, los que siendo operacionalmente independientes, igualmente pueden estar afectados por factores de riesgos comunes, a modo de ejemplo, aspectos climáticos o medioambientales que harán necesario una coordinación para la totalidad del puerto, cumpliendo de esta forma el objetivo del legislador al momento de crear esta instancia.

A mayor abundamiento, resulta necesario prevenir que las definiciones legales de puerto o frente de atraque consagradas en el artículo 53 de la Ley N°19.542 y que fueran advertidas por el solicitante para justificar su pretensión, se tratan de definiciones cuya aplicación es taxativa y restringida a la aplicación de dicha Ley, como da cuenta el inciso 1° de dicho articulado, circunstancia que permite reafirmar la preponderancia de las

definiciones del Reglamento al que se ha hecho referencia y que ha sido dictado con posterioridad al Dictamen N°4413/172, de 22.10.2003 con el objetivo de regular expresamente la materia consultada.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que se deniega la reconsideración del Dictamen N°2247/17 de 03.08.2020, por encontrarse ajustado a derecho.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)



JDTP/LBP/FNR

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo