



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 7059 (1318) 2015

jurídico

90 años

ORD.: _____ 3494

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Pase N° 925 de 10.06.2015, de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
2) Of. N° 044182, de 05.06.2015, de Norberto Garrido Matamala, Abogado Jefe Comité de Crédito Público y Bienes Nacionales, División Jurídica Contraloría General de la República;
3) Presentación de 15.05.2015, de Ralph Jaiser

10 JUL 2015

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Mediante Oficio del antecedente 2) se ha solicitado que esta Dirección emita un informe respecto a la presentación formulada por don Ralph Jaiser, quien solicita a la Contraloría General de la República aclarar el pronunciamiento emitido por dicho organismo a través del dictamen N°22.301 de 20.03.2015 y en particular requiere que se determine si los puntos 3, 5 y 8 de los Ordinarios de la D.G.T.M y M.M Ord N°12.600/163 y G.M.H.R. Ord. N° 12.600/81 ambos de 28.04.2015 además del punto 3 del O.T.A.I.P.A Ord. N°12.900/194 de 08.05.2015, están conformes a lo ordenado por dicho organismo contralor.

Al respecto cúmpleme 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".

Por su parte, 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 de empresa de muellaje, debe atenderse a los servicios que realiza 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.

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.

Fijado lo anterior, debemos señalar que en conformidad al artículo 3º del Decreto Supremo N° 90, de 1999, en lo referente a los requisitos que deben reunir las empresas de muellaje, es preciso distinguir si se trata de personas naturales o de personas jurídicas o comunidades y junto con ello, dar cumplimiento a los requisitos que, para uno y otro caso, menciona el precepto legal citado.

Entre estos requisitos revisten especial importancia para nuestro análisis los consignados en las letras b), c) y f) números I.- y II.- del artículo 3º citado, en conformidad a las cuales la empresa de muellaje, se trate de personas naturales o de personas jurídicas o comunidades, debe reunir los requisitos que se expresan a continuación:

La empresa de muellaje deberá reunir los siguientes requisitos:

I.- Si se trata de personas naturales:

b) Tener oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje en cada lugar donde haya de desarrollar sus actividades.

c) Mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, en la forma y montos que determina el artículo 10º, u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecidos en el artículo 13º y

f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a que alude el artículo 4º.

En lo concerniente al requisito signado con la letra b), es necesario señalar que esta Dirección manifestó en dictamen N° 5066/294, de 4 de octubre de 1999, que debe entenderse que *la "Oficina establecida que cuente con los recursos humanos y técnicos mínimos para el adecuado funcionamiento de la empresa de muellaje"*, debe estar dotada de personal administrativo permanente, condiciones de higiene para los trabajadores portuarios y apropiada infraestructura de bienes muebles y tecnología.

Sobre el giro de las empresas de muellaje, es preciso hacer presente que el artículo 926 del Código de Comercio dispone:

"El agente de estiba y de desestiba representará a su cliente ante las autoridades marítimas y portuarias y podrá prestar en general los siguientes servicios:

a) *Estiba y desestiba y demás faenas anexas en la operación de carga o descarga de las naves y artefactos navales;*

b) *Estiba y desestiba interior de contenedores dentro de los recintos portuarios, y*

c) *En general, todos aquellos actos y gestiones propios de la movilización de la carga entre la nave y los medios de transporte terrestre y viceversa, incluyendo las operaciones intermedias que se deban realizar en los recintos portuarios y en naves atracadas o a la gira, tales como arrumajes, apilamientos, desplazamientos horizontales y verticales, depósitos o almacenamientos.”*

Habida consideración del precepto legal transcrito y, revisado, en opinión de esta Dirección y de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral vigente, es posible sostener que las empresas de muellaje no están obligadas a tener giro único, esto es, no sólo pueden dedicarse a las labores de movilización de la carga entre las naves y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa o, en otros términos, a faenas de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, dado que el legislador no lo ha establecido de manera expresa, como habría sido jurídicamente procedente, toda vez que en tal caso habría impuesto una limitación a la libertad de contratación y a la autonomía de la voluntad que rigen las relaciones entre particulares, principios contemplados en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y en los artículos 1545 del Código Civil y 5° del Código del Trabajo, respectivamente. Las empresas de muellaje pueden, entonces, desempeñar otras actividades, hecho que esta Dirección reconoció en oficio N° 2479, de 30 de junio de 2003.

No obstante, es preciso señalar que, en conformidad a la normativa contenida en el Código de Comercio y según se ha expresado anteriormente, tratándose de la carga y descarga de mercancías desde y hacia la nave, al interior del recinto portuario, el empleador de un trabajador portuario, eventual o permanente, sólo puede ser una empresa de muellaje. Las labores portuarias distintas de la carga y descarga y la movilización de carga al interior del recinto portuario pueden, en cambio, ser efectuadas por empresas diversas a las agencias de estiba y desestiba, no resultando ajustado a Derecho que éstas contraten para dicha faena a trabajadores portuarios eventuales, en calidad de tales.

Por su parte, el Artículo 1, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece lo siguiente:

“La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

a) *La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.”*

Del análisis de la norma precedentemente transcrita podemos colegir que este Organismo es un "Servicio Técnico", y tiene como función primordial la fiscalización de la legislación laboral, es decir, velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República, debiendo sancionar las conductas que no se ajusten a lo establecido en la norma de carácter laboral.

En conformidad a los preceptos anteriormente analizados, se desprende que la Dirección del Trabajo, al momento de fiscalizar las empresas de muellaje actúa con estricto apego a las facultades y competencias conferidas por el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/RGR/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control