



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.94661 (901) 2021

2362

ORD: _____

MATERIA:

Trabajo Portuario.

RESUMEN:

Informa lo que indica.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones 16.09.2021 y 19.08.2021 de Jefa Unidad de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Ord. N°214, de 01.07.2021, de ICT Coronel;
- 3) Presentación de 30.06.2021 de Sindicato de Empresas Coronel Container Terminal S.A.

SANTIAGO,

12 OCT 2021

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE EMPRESA CORONEL CONTAINER TERMINAL S.A.;
SINDICATO N°2 DE EMPRESA CORONEL CONTAINER TERMINAL S.A.;
SINDICATO DE TRABAJADORES MARÍTIMOS PORTUARIOS DE
CORONEL;
SINDICATO N°1 DE MARÍTIMOS PORTUARIOS, PROFESIONALES
INTEREMPRESAS Y RAMAS SIMILARES EVENTUALES DEL PUERTO DE
CORONEL; y
SINDICATO N°1 DE LA EMPRESA PORTUARIA CORONEL S.A.
CHACABUCO N°333, DEPARTAMENTO N°1313
CONCEPCIÓN

Mediante presentación de antecedente 3), se ha solicitado a este Departamento que emita un pronunciamiento jurídico respecto de las siguientes materias:

- 1) *Emitir un pronunciamiento dictaminando sobre la conceptualización del concepto de trabajo extraportuario, refiriéndose especialmente sobre la determinación de su naturaleza jurídica, así como de la esencialidad elemento determinando misma;*
- 2) *Que se determine si existe -en este caso- fundamento para determinar la naturaleza jurídica de la misma de conformidad a la determinación de las funciones, de conformidad al principio de la primacía de la realidad, y no en cuanto a su territorialidad, todo esto de conformidad al artículo.*

Basan su solicitud, ya que, a juicio de los requirentes, el sentido interpretativo vigente va en contra de la reglamentación internacional que rige a la materia, además de ir en contra del principio de primacía de la realidad, ya que ambos conceptos de trabajo portuario y extraportuario debiesen tener un tratamiento y conceptualización equivalente, y por tanto aplicarles las mismas reglas a ambos tipos de trabajadores.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El Dictamen N°3764/186 de 09.10.2001, que reconsidera el dictamen N°626/43 de 06.02.1997, dispuso lo siguiente:

"... la citada ley N° 19.542, modificando la estructura marítimo portuaria existente en el país, entregó una parte del área portuaria en concesión a empresas privadas, conservando un área estatal y definiendo en el artículo 53 lo que debe entenderse por "puerto, terminal o recinto portuario" en los siguientes términos: "es un área litoral delimitada por condiciones físicas o artificiales que permite la instalación de una infraestructura destinada a la entrada, salida, atraque y permanencia de naves, y a la realización de operaciones de movilización y almacenamiento de carga, a la prestación de servicios a las naves, cargas, pasajeros o tripulantes, actividades pesqueras, de transporte marítimo, deportes náuticos, turismo, remolque y construcción o reparación de naves".

A la luz de la definición legal precedentemente anotada esta Dirección estima que actualmente, bajo el imperio de la legislación vigente, no parece adecuado considerar a aquellos lugares que se encuentran fuera del recinto portuario propiamente tal y en los que se desarrollan labores de carga o descarga de mercaderías u otras faenas propias de la actividad portuaria, como extensiones del puerto o recintos extraportuarios y, consecuentemente, tampoco resulta apropiado calificar a los trabajadores que prestan servicios en dichos lugares como trabajadores extraportuarios y someterlos a la misma normativa laboral que a los portuarios, como se resolvió anteriormente, cuando existían una normativa laboral y una estructura portuaria diferentes, según ya se señaló." (sic)

Como se desprende del dictamen citado, el motivo de reconsideración del Dictamen N°626/43 de 06.02.1997, fue la promulgación de la Ley N°19.542, de 19.12.1997 que "Moderniza el Sector Portuario Estatal" del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, dicho cuerpo normativo entre otras materias, crea el concepto de "recinto portuario" delimitándolo exclusivamente al "área litoral", esto es, a un espacio que pertenece a la orilla o costa del mar, demarcada por condiciones físicas o artificiales aptas para la instalación de una infraestructura destinada a la realización de las operaciones que señala, las cuales no pueden efectuarse en un lugar que se encuentre ubicado fuera del recinto portuario propiamente tal, de suerte que, pareció inadecuado mantener el concepto de "recinto extraportuario", que fue elaborado para satisfacer las necesidades del sector en un momento determinado de su evolución histórica.

Otro de los argumentos esgrimidos por la autoridad de la época, fue la serie de inconvenientes prácticos y jurídicos que representaría mantener la vigencia del concepto de "trabajador extraportuario", ya que, necesariamente, a estos dependientes, se les debería exigir requisitos propios de los trabajadores portuarios, entre otros, la "nombrada"¹, que es un instrumento de aplicación exclusiva a los trabajadores portuarios, que se utiliza para que la Autoridad Marítima ejerza un control efectivo dentro de los recintos portuarios.

Finalmente, cabe agregar que, las normas contenidas en el artículo 133 y siguientes del Código del Trabajo, que regula el Contrato de los Trabajadores Portuarios Eventuales y el Decreto Supremo N°29, de 31.08.2021 que "Modifica Reglamento Sobre Trabajo Portuario y del Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias", solo son aplicables a los dependientes que se desempeñan exclusivamente en los recintos portuarios, en labores propias de la estiba y desestiba de mercancías u otras faenas propias de la actividad portuaria, y que son contratados por empresas de muellaje, únicas entidades que pueden realizar labores de estiba y desestiba en puertos nacionales², por lo que aplicar dichas normas a otros trabajadores sería ir contra del mandato expreso dispuesto en la ley y su respectivo reglamento.

¹ Código del Trabajo, Artículo 143 "Para los efectos de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 133, el empleador deberá remitir a la autoridad marítima una copia de los documentos señalados en la letra g) del artículo anterior, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga la individualización de los trabajadores contratados para la ejecución de un mismo turno, debiendo la autoridad marítima dejar constancia de la hora de recepción.

Reglamento Sobre Trabajo Portuario, Artículo 23: "Para la realización de labores portuarias sólo se permitirá el acceso a los puertos a los trabajadores portuarios que, estando habilitados para desempeñarse como tales, se encuentren incluidos en las respectivas nóminas informadas por los agentes de estiba y desestiba o las empresas de muellaje en forma previa a cada turno. Estas nóminas deberán incluir a todos los trabajadores portuarios independiente de su modalidad contractual.

Si por razones de orden y seguridad debidamente fundadas, la Autoridad Marítima impidiera el acceso o permanencia de un trabajador a un recinto portuario, deberá comunicarlo al agente de estiba y desestiba o a la empresa de muellaje que lo hubiere contratado, antes del inicio del turno respectivo.

En caso de que un trabajador portuario ingrese con posterioridad al inicio de un turno y no se encuentre incluido en la nómina de trabajadores referida en el inciso primero, el agente de estiba y desestiba o la empresa de muellaje deberá incluirlo en la nómina antes de finalizar el respectivo turno, so pena de aplicarse las sanciones correspondientes."

² Código de Comercio, Artículo 917, inciso 3° "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."

Código del Trabajo, Artículo 136. "El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales 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."

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", Artículo 1°:

"Para los efectos de este reglamento se entiende por:

c) Empleador, en lo sucesivo denominado agente de estiba y desestiba o empresario de muellaje: aquel que cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3° 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.

Los términos de agente de estiba y desestiba y empresario de muellaje se considerarán sinónimos.

El presente reglamento usará, en adelante, el término "empresa de muellaje".

Conforme a lo anterior, este Departamento Jurídico observa que los antecedentes aportados por el requirente no alteran los principios jurídicos expuestos en la extensa jurisprudencia administrativa emitida por este Servicio en materia de trabajo portuario, parte de la cual ha sido citada en el cuerpo del presente oficio, determinando, de esta manera, que los llamados "trabajadores extraportuarios", deben regirse por las normas generales dispuestas en el Código del Trabajo, y no por lo establecido en el Libro I, Título II, Capítulo III, Párrafo 2° del mismo cuerpo normativo, ya que, dichos dependientes no tienen asignado por el ordenamiento jurídico laboral nacional, un tratamiento especial en materia de contratación.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Uds.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO

 LBP/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control