



DEPARTAMENTO JURIDICO  
SK 2013

*Juridico*

ORD. N° 1186 / 13

**MAT.:** Sobre derecho a descanso dentro de la jornada de trabajo, respecto de los trabajadores portuarios.

**ANT.:** Necesidades del Servicio.

**FUENTES:** Artículos 34 y 133 del Código del Trabajo.

**CONCORDANCIAS:** Dictamen N° 1140/014, de 10.03.2010, N°4413/172, de 22.10.2003 y N°5075/119, de 09.11.2005.

SANTIAGO, 22 MAR 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento jurídico en orden a determinar la forma y oportunidad de ejercer el descanso dentro de la jornada diaria de trabajo, de los trabajadores portuarios.

En forma previa a resolver sobre el particular se estima necesario efectuar una breve reseña sobre las labores de que se trata, específicamente en cuanto a sus características y lugar donde se desarrollan.

Al respecto, cabe señalar que los servicios en examen deben ser prestados al interior de un recinto portuario, concepto que no ha sido definido por el legislador, razón por la cual esta Dirección mediante la vía administrativa, ha precisado lo que debe entenderse por tal, en los siguientes términos: "...*el 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 carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria*".

De la misma definición precitada, es dable colegir que debe entenderse por faenas portuarias las funciones de carga y descarga de mercancías, sea a bordo de naves o artefactos navales o en recintos portuarios, como también las "**demás faenas propias de la actividad portuaria**", comprendiéndose en estas últimas, conforme al dictamen N°5174/ 346, de 11.12.2000: "...*toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos portuarios del país, que no siendo faenas de carga o descarga de naves y artefactos navales, aparecen como acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría o afectaría la esencia de la actividad portuaria, 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*".

Precisado lo anterior, es dable indicar que el legislador ha señalado en forma clara en el inciso 1º del artículo 133, del Código del Trabajo, quienes detentan la calidad de trabajadores portuarios, indicando que revisten tal carácter todos aquellos que realizan funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

Ahora bien, del inciso 2º de la misma norma, se colige que las faenas de que se trata pueden ser desempeñadas por trabajadores portuarios **permanentes y eventuales**, pudiendo estos últimos estar o no afectados a un convenio de provisión de puestos de trabajo, convenios éstos que se rigen por la normativa contenida en el artículo 142 del Código del Trabajo y no tienen la calidad de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio, como expresamente indica la norma, de los respectivos contratos individuales que de ellos se originen. Cabe precisar que ambos tipos de trabajadores se rigen por normas diferentes en materia de jornada de trabajo.

En efecto, respecto de los trabajadores **portuarios permanentes**, resultan aplicables las normas generales contenidas en el artículo 22 del Código del Trabajo, estando sujetos por tanto a una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuida en no más de 6 días a la semana.

Por su parte, la jornada de los trabajadores **portuarios eventuales** se rige por lo dispuesto en el artículo 137, letra b) del mismo cuerpo normativo, conforme al cual su jornada ordinaria se realizará por turnos que tendrán la duración que las partes convengan, no pudiendo ser inferior a 4 horas ni superior a 8 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, los turnos fueron establecidos originalmente por la Empresa Portuaria de Chile "EMPORCHI", desde al menos el año 1986. Al desaparecer dicha empresa, el sistema en examen fue mantenido por la Autoridad Marítima hasta el año 2000, fecha en que ésta derogó la distribución horaria histórica de comienzo de las labores al interior de los puertos.

No obstante lo cual, dichos turnos han continuado aplicándose en la práctica en las faenas portuarias. Los turnos referidos son: Turno 1.- de 08,00 a 15,30 hrs; Turno 2.- de 15,30 a 23,00 hrs; y, Turno 3.- de 23,00 a 06,30 hrs.

El sistema de turnos en examen no contempla descanso para colación, lo cual ha dado origen a diversas prácticas utilizadas por las empresas del sector en relación al citado beneficio, todas las cuales han sido detectadas a través de una serie de fiscalizaciones en terreno. Entre éstas se encuentran compensar económicamente la colación o trasladarla al final del respectivo turno; en otros casos, aun cuando no se otorgue el beneficio, la jornada se interrumpe por lapsos breves de tiempo.

Atendido lo señalado en el párrafo precedente, se hace indispensable que esta Dirección emita un pronunciamiento respecto de si a dichos trabajadores les asiste el derecho a gozar del beneficio en examen, para cuyo efecto, cabe recurrir al artículo 34, inciso 1º, del Código del Trabajo, aplicable en la especie, atendido que no existen normas especiales que regulen la materia.

El precepto indicado, establece:

*"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria".*

Conforme a dicha norma, los trabajadores portuarios sea que se trate de permanentes o eventuales tienen derecho a que su jornada diaria se interrumpa por un lapso de a lo menos media hora para la colación, período éste que no se considerará trabajado para los efectos de enterar la duración de su jornada diaria. Sin perjuicio, las partes podrán convenir que se impute a la jornada en virtud del principio de autonomía de la voluntad.

Precisado lo anterior y teniendo presente el lugar en que dichos trabajadores prestan sus servicios, esto es, el recinto portuario, se hace necesario **tener en consideración lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N°19.542, que Moderniza el Sector Portuario Estatal**, en el sentido que *“Los puertos y terminales que administren las empresas serán de uso público, de conformidad a las normas de esta ley, y prestarán servicios en forma **continua y permanente.**”*

Como es dable apreciar, el legislador se ha encargado de resaltar que la actividad de los puertos no puede paralizar, lo que se depende del uso de los términos “continua” y “permanente” utilizados en dicho precepto legal.

Corroborar la misma idea, la obligación de los concesionarios de puertos establecida en las respectivas bases de licitación, en cuanto a que los adjudicatarios deben *“...prestar en forma continua y permanente...”* los servicios licitados.

A lo anterior, cabe agregar que el arribo de las naves a los recintos de que se trata es del todo irregular, no resultando posible programar con la debida antelación, y en forma precisa, sus llegadas, ni la duración de su atención, produciéndose flujos muy variables de trabajo.

Lo expuesto precedentemente respecto de la práctica y costumbre en que por más de 25 años ha operado un sistema de turnos y jornadas de trabajo sin considerar la interrupción de éstas, así como las especiales características en que se desarrolla el trabajo portuario –irregularidad, permanencia y continuidad del servicio-, es que este organismo es de opinión de que a fin de asegurar el debido ejercicio del derecho al descanso dentro de la jornada diaria de trabajo, las partes pueden convenir la forma y oportunidad de hacer efectivo este derecho. Lo anterior, sea que se trate de trabajadores portuarios permanentes, laboren o no en sistema de turnos, o de trabajadores portuarios eventuales.

Esta conclusión se encuentra en armonía con el método de interpretación sistemática, en cuya virtud debe recurrirse al argumento de la coherencia del sistema jurídico. Este método determina que el sentido de ley es deducido de la posición en la que se sitúa la norma a interpretar con el conjunto del ordenamiento jurídico, máxime si se considera que las disposiciones legales se encuentran coordinadas entre sí e integradas en un sentido general.

Conforme a ello, para los efectos de que se trata, se deben tener en consideración no sólo las disposiciones del Código del Trabajo, sino también aquellas contenidas en la ley N°19.542, que Moderniza el Sector Portuario Estatal.

Ahora bien, y con el objeto de garantizar la real voluntad de los trabajadores portuarios permanentes, dicho pacto deberá ser suscrito por empleador y las respectivas organizaciones sindicales a las cuales se encuentren afiliados y, respecto de los trabajadores no sindicalizados, el acuerdo deberá ser celebrado por el empleador y el 75% de éstos.

Finalmente, en el caso de trabajadores portuarios eventuales, la forma y oportunidad de ejercicio de este beneficio debe establecerse en los convenios sobre provisión de puestos de trabajo o en los respectivos contratos individuales de trabajo, según corresponda.

Saluda a Ud.,

  
  
MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



  
MAO/SMS/RCC

Distribución:

- Jurídico – Partes - Control
- Boletín
- Dpto. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo