



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 11791 (2570) 2017

Juridico

6313

ORD.: _____

MAT.: La relación laboral que une a un trabajador portuario eventual con una empresa de muellaje no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente, dado que ellos tienen la calidad de trabajadores eventuales o transitorios regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.

ANT.: Presentación de 05.12.2017, de Sra. Carmen Mayorga Pérez, Tesorera Confederación Marítima de Chile "COMACH".

29 DIC 2017

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. CARMEN MAYORGA PÉREZ
TESORERA CONFEDERACIÓN MARÍTIMA DE CHILE "COMACH"
ALMIRANTE GOÑI N°49
VALPARAÍSO

Mediante presentación de antecedente, usted ha solicitado a este Servicio se pronuncie jurídicamente respecto de que si la relación laboral existente entre un trabajador portuario eventual y una empresa de muellaje, se convierte en un contrato de duración indefinida por laborar el primero más de veinte días en un mes calendario.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 133 del Código del Trabajo dispone:

Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza 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.

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior sólo podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento.

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.

Sin perjuicio de las facultades a que se refiere el inciso anterior, las empresas concesionarias de frentes de atraque que administren terminales portuarios y las empresas de muellaje que operen en puertos privados deberán cumplir las obligaciones que le imponga el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, a que se refiere el artículo siguiente.”

Por su parte, el artículo 134 del mismo cuerpo legal previene:

“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.

El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito 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.

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se registrarán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.”

De la interpretación armónica de las disposiciones legales transcritas se colige que el trabajo portuario puede ser desempeñado por trabajadores portuarios permanentes y eventuales, pudiendo estos últimos estar o no afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo, convenios 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 contratos individuales de trabajo que de él se originen.

Por otra parte, atendida la ubicación en el referido Código de la normativa que regula el contrato de los trabajadores portuarios eventuales, esto es, en el Título II del Libro I, De Los Contratos Especiales, artículos 133 a 145, es dable sostener que aquel es un contrato regulado a través de normas especiales, primando en consecuencia éstas, por sobre las reglas generales contenidas en el mismo cuerpo legal en materia de contratación, jornada y término de contrato y, por tanto, guarda notorias diferencias con aquellos regulados por estas últimas. Así, a nuestro entender, una marcada diferencia es que el trabajador portuario eventual no podría ser contratado por el empleador mediante un contrato de plazo indefinido, toda vez que, por expresa disposición del artículo 134 transcrito precedentemente, aquél no puede tener una duración superior a 20 días y, en caso de así hacerlo, el trabajador ya no tendría la calidad de eventual sino de trabajador portuario permanente.

En el mismo orden de ideas, cabe expresar que sólo pueden celebrar convenios de provisión de puestos de trabajo los trabajadores portuarios eventuales y su suscripción no tiene como consecuencia la pérdida de su condición de tales, siendo su único efecto garantizar al trabajador un ingreso mínimo mensual por cada mes laborado y el acceso a puestos de trabajo, debiendo sujetarse dichos convenios a la regulación contenida en el ya citado artículo 142 del Código del Trabajo.

Lo expresado permite concluir, en opinión de este Servicio, que la modalidad de trabajo del trabajador portuario eventual ha sido históricamente laborar turnos diarios, se encuentre o no afecto a un convenio de provisión de puestos de trabajo, de plazo fijo o indefinido. Sobre este último punto es del caso destacar que la normativa aplicable a estos convenios permite al empleador suscribir con un mismo trabajador todos los que estime conveniente, por uno o más períodos trimestrales o bien, de plazo indefinido.

Ahora bien, la aplicación de lo expuesto en los párrafos que anteceden a la situación materia del presente informe, permite sostener que la circunstancia de que el recurrente se haya desempeñado en forma continua y exclusiva para una empresa de muellaje bajo la modalidad de un convenio de provisión de puestos de trabajo o la suscripción de contrato de trabajo por turno o jornada diaria, no altera su calidad de trabajador portuario eventual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la relación laboral que une a un trabajador portuario eventual con una empresa de muellaje no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente, dado que ellos tienen la calidad de trabajadores eventuales o transitorios regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control