



Cambios legales Respecto a los trabajadores portuarios

Con fecha 17 de septiembre del presente año, se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.773 que modifica el Código del Trabajo y la Ley 16.744, estableciendo una serie de obligaciones para los empleadores de trabajadores portuarios.

En primer lugar, corresponde precisar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 133 del Código del Trabajo, es 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 como en los recintos portuarios. Esas funciones y faenas sólo podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores que estén en un convenio de provisión de puestos de trabajo y por trabajadores eventuales.

En relación con las modificaciones introducidas por la Ley 20.773, destaca la incorporación del artículo 133 bis al Código del Trabajo, que establece que la Dirección del Trabajo debe coordinar con la autoridad marítima un **Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria**, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores en los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y conforme a las modalidades contractuales señaladas en el párrafo anterior.

A su vez, se establece en el artículo 137 b) del Código del Trabajo, el derecho a **descanso dentro de la jornada**, de carácter irrenunciable, y por media hora, para los trabajadores que laboren en turnos de más de cuatro horas, independientemente de su modalidad contractual. El descanso deberá otorgarse simultánea o alternadamente a todos los trabajadores, permitiéndoles empezar el descanso para colación en el período de tiempo comprendido entre las 3,5 y 5 horas de iniciado el turno. Los empleadores deberán concordar cualquiera de estas modalidades con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten, velando siempre por la seguridad de los trabajadores.

Es responsabilidad del concesionario del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso referido.

Por otro lado, se crea el artículo 66 ter en la Ley 16.744, que establece la obligación para las empresas de muellaje de 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.



El comité se denominará, para todos los efectos legales, “Comité de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria”.

Los integrantes del Comité Paritario podrán ser trabajadores permanentes o eventuales y serán elegidos **en la forma que indique el reglamento que deberá dictarse.**

Ahora bien, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras, éstas deberán otorgar las facilidades necesarias para el 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.

Las adecuaciones derivadas de las modificaciones introducidas por esta ley al Código del Trabajo y a la Ley 16.744, deben implementarse dentro de los 180 días siguientes a su publicación en el Diario Oficial, esto es, a más tardar, el 16 de marzo de 2015.

Adicionalmente, la ley contempla otras disposiciones de interés de las empresas portuarias, como la creación y funcionamiento de un Fondo de Modernización Portuaria; el establecimiento de un aporte a beneficio fiscal que deberá ser enterado por los exportadores o importadores, según corresponda, en relación al volumen de carga general transferidas, de cualquier tipo, que se importe o exporte por puertos nacionales; se declara que el 22 de septiembre de cada año es el Día del Trabajador Portuario y se establece un beneficio económico, en favor de los trabajadores portuarios que acrediten el cumplimiento de los requisitos del artículo 1° transitorio de la ley, que se calculará de la manera que en dicha disposición transitoria se establece.

Si Ud. es empleador de trabajadores portuarios, le invitamos a revisar todas las obligaciones y beneficios que establece la Ley 20.773.