



Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria

El 1º de abril de 2015, se publicó en el Diario Oficial, el Decreto Supremo Nº 3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento para la aplicación del artículo 2º de la Ley Nº 20.773, que establece normas sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

En primer lugar, cabe precisar que el reglamento distingue entre:

- a) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de las Empresas de Muellaje o **Comités Paritarios de Empresas de Muellaje**: aquellos que la empresa de muellaje respectiva se encuentra obligada a constituir en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales de la misma entidad empleadora, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.
- b) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de dos o más Empresas de Muellaje o **Comités Paritarios de Puerto**: aquellos que deben constituirse cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cuando en su conjunto ocupen más de 25 trabajadores, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

El Reglamento establece en su Título Segundo, las normas relativas al Comité Paritario de Empresas de Muellaje (artículos 5 a 14) y en su Título Tercero, las normas relativas al Comité Paritario de Puerto (artículos 15 a 24).

Veremos a continuación, algunos aspectos relevantes sobre la constitución y funcionamiento de cada uno de dichos Comités:

COMITÉ PARITARIO DE MUELLAJE

1. Cálculo del número de trabajadores para efectos de constituir el Comité.

Para efectos de constituir Comités Paritarios en cada puerto, terminal o frente de atraque en que preste regularmente servicios una empresa de muellaje, ésta deberá considerar a sus trabajadores permanentes y eventuales que desempeñen labores habitualmente y que, conforme al promedio mensual del año calendario anterior a la fecha de constitución del respectivo Comité, sumen más de 25 personas.



Si en una entidad empleadora no se constituye el Comité Paritario de Empresas de Muellaje por falta del número de trabajadores exigidos, deberá a más tardar en el mes de abril de cada año, determinar conforme a las reglas indicadas en el reglamento, el número promedio de trabajadores que prestaron servicios el año calendario anterior y proceder, en su caso, a constituir el Comité Paritario respectivo, en cada puerto, terminal o frente de atraque en que sea exigible.

Por su parte, las entidades empleadoras que lo hubieren constituido, deberán determinar el número promedio de trabajadores que prestaron servicios, el año calendario anterior a la fecha en que deba renovarse el respectivo Comité, con una antelación no inferior a treinta días a la fecha de tal renovación. El resultado de esta evaluación deberá ser informado por escrito al Comité Paritario y a las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo.

El reglamento dispone que las entidades empleadoras deberán mantener a disposición de la Dirección del Trabajo, bajo las modalidades y condiciones que ésta determine, copia de las planillas de cotizaciones, de los contratos de trabajo, del registro de asistencia y demás antecedentes que sirvieron de base para determinar el número promedio mensual de trabajadores que prestaron servicios.

2. Composición del Comité.

El Comité Paritario de Empresas de Muellaje estará compuesto por tres representantes del empleador y por tres representantes de los trabajadores.

Los representantes de la entidad empleadora, serán preferentemente las personas encargadas de las operaciones en las respectivas faenas portuarias o quienes los subroguen.

Los miembros del Comité Paritario de Empresas de Muellaje de cada puerto, terminal o frente de atraque durarán dos años en sus funciones, aun cuando en el tiempo intermedio el número promedio de trabajadores de la entidad empleadora respectiva, disminuya a 25 o menos trabajadores y podrán ser reelegidos.

Por cada miembro titular, se elegirá o designará un suplente, según corresponda, conforme a lo dispuesto en el reglamento.

3. Elección de representantes de los trabajadores.

La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, se efectuará conforme a las reglas especiales que indica el artículo 10 del reglamento.

Dentro de ellas, destaca que la entidad empleadora correspondiente deberá elaborar una nómina, individualizando a los trabajadores portuarios eventuales y permanentes que podrán ser candidatos a integrar el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, debiendo publicarse, junto con la fecha de la elección, mediante avisos colocados en lugares visibles del respectivo puerto, terminal o frente de atraque, con una anticipación no inferior a 15 días a la celebración de la elección.



Dentro del mismo plazo, dicha nómina deberá ser remitida por las empresas de muellaje a las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y deberá mantenerse este antecedente a disposición de la Dirección del Trabajo, bajo las modalidades y condiciones que ésta determine.

Se considerarán candidatos a integrar el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, a todos los **trabajadores portuarios eventuales** que durante el año calendario anterior a la fecha en que deba constituirse el Comité Paritario, hayan realizado para la respectiva empresa de muellaje, a lo menos, sesenta turnos, aplicándose lo dispuesto en el artículo 10 del DS N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece los requisitos para ser elegido representante de los trabajadores en un Comité Paritario. Sin embargo, se establece dos salvedades:

- a) Al trabajador portuario eventual elegido como representante ante el Comité, no le será exigible el requisito a que se refiere la letra c) del artículo 10 del citado DS N° 54 (encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo).
- b) Si el trabajador elegido no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del mencionado DS N° 54 (curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud u otros organismos administradores), el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que, a la brevedad posible, dicho trabajador asista al curso respectivo. Dichos cursos serán impartidos por los organismos administradores de la Ley N° 16.744 o los organismos técnicos de capacitación señalados en el DS N° 49, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberán tener una duración mínima de 20 horas, estableciéndose su contenido mínimo.

A los **trabajadores portuarios permanentes** que sean candidatos al Comité Paritario, también se les aplicará lo dispuesto en el artículo 10 del DS N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece los requisitos para ser elegido representante de los trabajadores en un Comité Paritario. En su caso, también se establece que si el trabajador elegido no contare con el curso de orientación de prevención de riesgos profesionales, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que, a la brevedad posible, dicho trabajador asista al curso respectivo.

Podrán votar en la elección todos los trabajadores permanentes y eventuales, cuyos contratos de trabajo hayan tenido vigencia dentro de los tres meses calendarios anteriores a la fecha en que deba elegirse el Comité Paritario, marcando hasta seis preferencias en la respectiva papeleta, resultando electos como representantes titulares ante el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, los trabajadores portuarios que obtuvieran las tres primeras mayorías y como miembros suplentes, cada uno de los trabajadores que sigan en orden decreciente de sufragios, conforme al acta que se levante al efecto.

Considerando el número de trabajadores involucrados en la elección y las características de las faenas portuarias, se podrá establecer, excepcionalmente, que la elección se extienda por más de un día con un máximo de tres.



Cualquier reclamo o duda relacionada con la elección o designación de los miembros del Comité, será resuelto, sin ulterior recurso, por el Inspector del Trabajo respectivo.

4. Normas especiales para trabajadores portuarios eventuales

Es importante precisar que, los representantes de los trabajadores ante los Comités Paritarios que tengan la calidad de trabajadores portuarios eventuales, no cesarán en sus cargos ante el Comité por el solo hecho de haber dejado de prestar servicios para la respectiva entidad empleadora, siempre que recuperen tal condición dentro de las siguientes cuatro sesiones ordinarias mensuales del Comité.

No obstante, y salvo acuerdo de las partes, en estos casos **no será aplicable** lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 16 del DS N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (que dispone que las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado, agregando que por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, en cuyo caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración).

Respecto del trabajador portuario eventual que resultare electo como miembro del Comité Paritario, y que participe en, a lo menos, una sesión mensual convocada por el Comité durante todo el período para el que haya sido elegido, se entenderá cumplido para el siguiente proceso eleccionario, el requisito de haber realizado para la respectiva empresa de muellaje, a lo menos, sesenta turnos, durante el año calendario anterior a la fecha en que deba constituirse el Comité Paritario. Se señala que no se considerarán como inasistencias a sesiones del Comité, aquellas ausencias que tengan causa justificada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de muellaje y los representantes de los trabajadores titulares electos, en conjunto con las organizaciones sindicales a las que se encontraren afiliados, deberán acordar las condiciones en virtud de las cuales se velará por que dicho representante no sufra menoscabo en el monto de sus remuneraciones por el ejercicio de sus funciones ante el Comité, teniendo especial consideración el número de turnos realizados el año inmediatamente anterior a la fecha de su elección.

En el caso de estos trabajadores, tanto la empresa de muellaje y los representantes de los trabajadores titulares electos, en conjunto con las organizaciones sindicales a las que se encontraren afiliados, deberán acordar las condiciones en virtud de las cuales se velará por que dicho representante no sufra menoscabo en el monto de sus remuneraciones por el ejercicio de sus funciones ante el Comité, teniendo especial consideración el número de turnos realizados el año inmediatamente anterior a la fecha de su elección.



5. Fuero de los representantes de los trabajadores.

La determinación del representante de los trabajadores que gozará de fuero, se regirá por lo dispuesto en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 243 del Código del Trabajo.

Con todo, en los casos previstos en el artículo 11 del reglamento (que establece que los trabajadores portuarios eventuales, no cesarán en sus cargos ante el Comité por el solo hecho de haber dejado de prestar servicios para la respectiva entidad empleadora, siempre que recuperen tal condición dentro de las siguientes cuatro sesiones ordinarias mensuales) no se requerirá que los trabajadores titulares reemplacen al trabajador aforado que hubieren designado, manteniéndose en esos casos tal designación hasta el término del mandato del trabajador inicialmente elegido.

COMITÉ PARITARIO DE PUERTO:

1. Constitución del Comité.

Cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto, cuyas decisiones en las materias de su competencia serán obligatorias para todas las empresas de muellaje y sus trabajadores que se desempeñen en el respectivo puerto, siempre que en su conjunto ocupen más de 25 trabajadores, conforme al promedio mensual del año calendario anterior a la fecha de constitución del Comité.

2. Funciones del Comité.

Al Comité Paritario de Puerto le corresponderá la coordinación de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y de los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario.

El Comité Paritario de Puerto deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, que programen y realicen las empresas de muellaje y las demás empresas que se desempeñen en el recinto portuario;
- b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de cada entidad empleadora presente en el respectivo puerto;
- c) Tomar conocimiento de los resultados de las investigaciones de accidentes del trabajo, realizadas por los demás Comités Paritarios, que funcionan al interior de los recintos portuarios y difundir sus conclusiones y recomendaciones generales entre todas las empresas;
- d) Informar al empleador correspondiente, si se detectare un peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores, el que deberá implementar inmediatamente las medidas correctivas que correspondieran con la asistencia del Organismo Administrador si fuera necesario.



El Comité Paritario de Puerto deberá actuar en forma coordinada con los Departamentos de Prevención de Riesgos que existan en el respectivo recinto portuario y podrá ejercer las atribuciones que establecen los números 3) y 4) del artículo 66 de la Ley N°16.744 (investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales e indicar la adopción de medidas de higiene y seguridad) respecto de aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto, que no cuenten con Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de ello, se establece que para efectos de la investigación de un accidente del trabajo y la adopción de las medidas que correspondan, en las empresas que se desempeñen en el respectivo puerto y que no cuenten con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, así como en las empresas que no cuenten con un representante ante el Comité Paritario de Puerto, deberá integrarse dicho Comité con un representante de la empresa siniestrada y con un representante de sus trabajadores, elegido por éstos para tal fin, mediante asamblea convocada por el Presidente del Comité, a más tardar dentro del tercer día de efectuado el requerimiento.

El Comité Paritario de Puerto podrá solicitar la asistencia técnica a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, a los que se encuentren afiliadas las entidades empleadoras presentes en el respectivo puerto, quienes deberán prestarla en los casos y condiciones que deberá establecer la Superintendencia de Seguridad Social.

3. Composición del Comité.

El Comité Paritario de Puerto estará integrado por seis miembros, tres de los cuales serán representantes de los trabajadores y los otros tres serán representantes de las entidades empleadoras presentes en el respectivo puerto.

Las “empresas responsables” deberán integrar el Comité Paritario de Puerto con un representante que designen al efecto y uno de sus trabajadores que goce del fuero del artículo 243 del Código del Trabajo. Se integrará además este Comité, hasta con un máximo de dos representantes de los trabajadores de Comités Paritarios de Empresas de Muellaje, pertenecientes a las empresas en las que preste servicios el mayor número de trabajadores en el respectivo puerto (de acuerdo al promedio mensual del año calendario anterior a la fecha de constitución del Comité), en razón de un trabajador por empresa, siempre que gocen del fuero laboral en conformidad al artículo 243 del Código del Trabajo.

Si no fuera aplicable lo antes señalado, las empresas responsables deberán convocar a sus trabajadores y, en su caso, requerir a la o las correspondientes empresas de muellaje para que convoquen al procedimiento eleccionario previsto en el reglamento, a efectos definir al o a los representantes de los trabajadores ante el Comité.



Los representantes de las empresas de muellaje serán designados por la entidad empleadora a la que pertenezcan los trabajadores que deban integrar el Comité Paritario de Puerto, pudiendo para ello designar a uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, o bien, elegir a un representante especial, en cuyo caso, debe ser preferentemente alguna de las personas encargadas de las operaciones en las respectivas faenas portuarias o quienes los subroguen.

4. Concepto de “empresa responsable”.

Para todos los efectos del presente reglamento, se denominarán “empresas responsables”, las empresas portuarias estatales que administren total o parcialmente un terminal portuario o, en su caso, a la empresa concesionaria en los términos de los artículos 1°, 4° y 7° de la Ley N° 19.542, que haya tenido el mayor número de trabajadores contratados el año calendario anterior a la fecha en que deba constituirse el Comité, así como a las empresas titulares de una concesión marítima sobre puertos privados, de conformidad al DFL N° 340, de 1960, y el Reglamento sobre Concesiones Marítimas, DS (M) N° 2, de 2005, ambos del Ministerio de Defensa Nacional.

Será responsabilidad de ellas adoptar las medidas que sean necesarias para la debida integración, constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Puerto, para lo cual podrán efectuar las comunicaciones que estimen pertinentes a las empresas de muellaje que deban integrar el Comité, así como a la Inspección del Trabajo respectiva.

En todos los casos, corresponderá a las entidades empleadoras otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores, para que la integración, constitución, funcionamiento y participación en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas Portuarias.

PLAZO PARA CONSTITUIR COMITÉS:

El plazo para que las entidades empleadoras obligadas constituyan el primer Comité Paritario de Empresas de Muellaje y de Puerto, según corresponda, es de treinta días contados desde la fecha de publicación del presente reglamento, vale decir, vence el 1 de mayo de 2015.

Para efectos de determinar el número promedio de trabajadores que prestan servicios en la respectiva entidad empleadora, para efectos de constituir el primer Comité Paritario de Empresas de Muellaje y de Puerto, se considerará a los trabajadores portuarios eventuales y permanentes que prestaron servicios durante el año 2014.

La fiscalización de este reglamento, le corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a otros organismos con competencia en materias de seguridad y salud en el trabajo.