

Informe Legal N°13
Septiembre 2014

Acceso directo a las secciones de este informe: **Ley N° 20.733**
Ley N° 20.769
Res. Ex. N°1.681 Trabajo

Norma	Ley N° 20.733
Fuente	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Fecha publicación	17.09.2014
Fecha Promulgación	15.09.2014
Última modificación	Original
Entrada en vigencia	Artículos transitorios
Rubros Asociados	Portuario
Normas relacionadas	Código del Trabajo Ley N° 16.744, Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. D.S. N° 54, Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comites Paritarios.
Normas modificadas	Código del Trabajo Ley 16.744, Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Ley N° 20.733. [Modifica el Código del Trabajo y la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en materia de trabajo portuario, estableciendo las obligaciones y beneficios que indica.](#)

Modifica el Código del Trabajo, en materia de trabajo portuario estableciendo obligaciones y beneficios que indica.

La Dirección de Trabajo coordinará con la autoridad marítima un Sistema de Control de la normativa Laboral Portuaria, controlando las horas de trabajo y descanso.

Descanso

Los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad contractual, que tengan turnos de mas de cuatro horas, tendrán derecho a un descanso de media hora, el cual será irrenunciable. Este 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, resguardando la seguridad de los trabajadores y de las faenas en el recinto portuario. Para las dotaciones asignadas en una nave, se deberán tomar el descanso en forma que se garantice siempre la seguridad y salud de los trabajadores.

Los empleadores deberán convenir cualquiera de estas modalidades con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten.

Será 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 señalado en el párrafo segundo. Las empresas mencionadas deberán registrar el otorgamiento del descanso mediante el sistema a que se refiere el artículo 33, esto es, usando el libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Con respecto a los convenios de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 134, estos deberán contener, por parte del o de los empleadores que lo suscriban, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar mensualmente, al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

Modifica también la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, agregando a su texto el artículo 66 ter que señala *“Las empresas de muellaje estarán obligadas a 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.*

Los trabajadores integrantes del Comité Paritario indicado en el inciso anterior deberán ser elegidos entre los trabajadores portuarios permanentes y eventuales de la respectiva entidad empleadora, en la forma que señale el reglamento.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más entidades empleadoras de las señaladas en el artículo 136 del Código del Trabajo, esto es trabajadores portuarios eventuales, cada una de ellas deberá otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y 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.

Al Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponderá la coordinación de los Comités Paritarios de empresa y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66, en los casos y bajo las modalidades que defina el reglamento.

Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán elegidos por éstos, en la forma que determine el reglamento. Corresponderá igualmente al reglamento establecer un mecanismo por el cual las distintas entidades empleadoras obligadas designen a sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El Comité a que hace referencia este artículo se denominará para todos los efectos legales Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria”

Beneficio excepcional

Los trabajadores portuarios que acrediten el cumplimiento de los requisitos que a continuación se indican, accederán, por única vez, al pago de un beneficio en dinero que se determinará conforme a las reglas del presente artículo.

Para impetrar este beneficio se deberá acreditar haber prestado para una empresa de muellaje, dentro de un recinto portuario, servicios efectivos como trabajador portuario en los términos del inciso primero del artículo 133 del Código del Trabajo, a lo menos, durante un turno el año 2013, siempre que se haya ingresado a prestar los precitados servicios con anterioridad al 1 de enero de 2013 y que éstos se hayan prestado en turnos ininterrumpidos sin derecho a descanso. Adicionalmente, deberá acreditarse la realización de, a lo menos, 36 turnos anuales promedio entre los años 2005 y 2012. Tratándose de los trabajadores portuarios de Talcahuano, el mencionado promedio de turnos anuales se computará entre los años 2005 y 2009.

Excepcionalmente, tratándose de trabajadores portuarios que hayan egresado ya sea por la obtención de pensión o jubilación o a consecuencia de un proceso de licitación con anterioridad al año 2013, no se les exigirá el promedio de turnos descrito, sino sólo que acrediten haberse desempeñado durante, a lo menos, tres años continuos en el período comprendido entre los años 2005 y 2012.

No podrán acceder a este beneficio los trabajadores que cumplan sus funciones en horario administrativo y los que tengan o hayan tenido pactado en sus contratos de trabajo derecho al descanso de colación.

Dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley, la Comisión determinará de oficio los beneficiarios y el monto del beneficio, conforme los registros públicos de que disponga. Los trabajadores portuarios interesados podrán consultar su situación a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal que les corresponda, los trabajadores portuarios o las empresas portuarias o de muellaje que presenten u otorguen documentación falsa en su postulación no podrán acceder al beneficio de este artículo.

Este beneficio no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

Vigencia

Los bonos, asignaciones u otros emolumentos que los trabajadores portuarios de que trata el artículo anterior pudieren estar percibiendo, en virtud de un contrato de provisión de puestos de trabajo u otro tipo de acuerdo colectivo, como compensación por el no uso efectivo de la media hora de colación, no podrán ser modificados sino por acuerdo de las partes, a partir de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de la presente ley en el Diario Oficial, y a falta de acuerdo, pasarán a formar parte de la remuneración del turno respectivo.

Las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la presente ley introduce en el Código del Trabajo y en la ley N° 16.744 deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes al 17 de septiembre de 2014.

La modificación de la garantía prevista en la letra a) del artículo 142 del Código del Trabajo no afectará a los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo que hayan sido depositados en la Inspección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de las modificaciones que esta ley introduce en el Código del Trabajo

Norma	Ley Nº 20.769
Fuente	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Fecha publicación	20.09.2014
Fecha Promulgación	09.09.2014
Última modificación	Original
Entrada en vigencia	20.09.2014
Rubros Asociados	Todos
Normas relacionadas	Código del Trabajo
Normas modificadas	Código del Trabajo

Ley Nº 20.769. [Modifica el Código del Trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente.](#)

Modifica el Código del Trabajo, incorporando el Artículo 66 bis, que señala “*Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda*”.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador

Norma	Resolución Exenta Nº 1.681
Fuente	Dirección del Trabajo
Fecha publicación	29.09.2014
Fecha Promulgación	23.09.2014
Última modificación	Original
Entrada en vigencia	29.09.2014
Rubros Asociados	Transporte
Normas relacionadas	Código del Trabajo Resoluciones Ex. Nº: 1.763, 1.081, 1.668 número 1), 1.739 y 1.763 artículo 1º, todas de la Dirección del Trabajo
Normas derogadas	Resolución Ex. Nº 318, de 7 de marzo de 2014, Dirección del Trabajo

Resolución Exenta Nº 1.681. [Deja sin efecto resolución Nº 318 exenta, de 2014](#)

Deja sin efecto la Resolución Ex. Nº 318 exenta que reemplazaba el sistema especial obligatorio de registro de asistencia en el sector del transporte interurbano de pasajeros y establecía, con carácter obligatorio, un sistema automatizado de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (informada en marzo de 2014).