

Reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773. Integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.
D.S. N° 3, publicado en el D.O. el 1° abril de 2015.

- A partir de la dictación de la ley N° 20.773, habían transcurrido casi 35 años desde que fuera suprimida injustificadamente la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios en los puertos de Chile, medida que desde la perspectiva del tiempo, claramente no contribuyó al mejoramiento de las condiciones de trabajo del sector.
- Esta deuda con el mundo portuario, constituyó un desafío para el actual Gobierno, consonante con su Programa de Gobierno de implementar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitiera crear en el país una cultura preventiva y modernizadora de la institucionalidad, reto que se logró plasmar con la dictación de la ley N° 20.773, conocida como “ley corta de puertos”, que restableció la obligación –al igual que el resto de las actividades productivas del país- de la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas Portuarias.
- Como consecuencia de esta ley se procedió a la dictación del reglamento respecto al artículo 2 de la ley N° 20.773, el D.S. N° 3, de 2015 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, “*Reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773. Integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria*”, publicado en el Diario Oficial el 1° de abril de 2015.

I. LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENAS PORTUARIAS.

- 1) **¿Qué son los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?**
Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pueden ser definidos como entidades de participación mixta (empresa-trabajadores) en materias de higiene, seguridad y salud en el trabajo, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de sus atribuciones que les encomienda la ley N° 16.744, son de obligatorio cumplimiento para la empresa y sus trabajadores.
- 2) **¿Cuáles son los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria que las empresas deben constituir a partir de la dictación de la ley N° 20.773?**
La ley N° 20.773 establece la integración, constitución y funcionamiento de:

- ✓ Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de Empresas de Muellaje o Comité Paritario de Empresa de Muellaje y,
- ✓ Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria de dos o más empresas de muellaje o Comité Paritario de Puerto.

3) **¿Hasta cuándo subsiste la obligación de las empresas de constituir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria?**

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas Portuarias, permanecerán en funciones mientras dure la empresa, faena portuaria respectiva.

En caso de duda sobre la terminación de la faena, decidirá el Inspector del Trabajo.

4) **¿Existe una normativa especial para los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria?**

Sí. Con ocasión de la dictación de la ley N° 20.773, procedió a la publicación del reglamento que regula a los Comités Paritarios en este tipo de actividad. Ahora bien, y sin perjuicio de esta regulación especial, se aplica a los Comités Paritarios de faenas portuarias, en subsidio de lo no regulado en esta nueva normativa, el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

5) **¿A quién corresponde la fiscalización de este reglamento?**

La fiscalización de este reglamento 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, entre ellos DIRECTEMAR o la Autoridad Sanitaria.

II. LOS COMITÉS PARITARIOS DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

6) **¿Quién tiene la obligación de constituir los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje?**

El sujeto obligado es la respectiva empresa de muellaje presente en cada puerto o terminal y frente de atraque.

7) **¿En qué faenas está obligada la empresa a constituir el Comité Paritario de Empresas muellaje?**

Debe constituirlo en cada puerto o terminal y frente de atraque en que presten servicios los trabajadores portuarios que le presten servicios. Conforme se aprecia, la ley N° 20.773 especifica los lugares en los que la empresa de muellaje debe constituir los Comités, norma especial en relación al artículo 2° del D.S. N° 54.

8) **La empresa de muellaje para constituir los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje, ¿debe considerar a los trabajadores portuarios permanentes y eventuales?**

Sí. Efectivamente, conforme lo establece la ley N° 20.773, atendiendo que la contratación de trabajadores eventuales constituye una realidad numerosa en las faenas portuarias, es que se deben considerar a los trabajadores eventuales y permanentes en la integración del Comité.

9) **¿Cuál es el número de trabajadores portuarios exigidos para constituir un Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**

Estos Comités serán obligatorios para la empresa de muellaje, cuando sumados los trabajadores portuarios permanentes y eventuales de la empresa de muellaje, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

10) **¿Cuáles son las obligaciones de las empresas de muellaje respecto de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje?**

Deberán otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores, para que participen en las actividades organizadas por los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas Portuarias. Asimismo, deberán dar las facilidades necesarias, para la integración, constitución y funcionamiento de tales Comités (elecciones, asambleas, reuniones, permisos, visitas a los lugares de trabajo, etc).

11) **¿Qué deben hacer aquellas empresas de muellaje que no tienen constituido un Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**

En los casos que las empresas de muellaje no tengan constituido Comités Paritarios por no tener el número de trabajadores exigido, deberán igualmente tener determinado el número de trabajadores que prestaron servicios el año calendario anterior, a más tardar en el mes de abril de cada año, información que con sus antecedentes estará a disposición de los interesados y de la Inspección del Trabajo.

12) **¿A quién debe informarse el resultado de la evaluación anual que debe hacer la empresa de muellaje sobre su obligación legal de constituir Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**

Este resultado deberá ser informado:

- ✓ Al Comité Paritario de Empresas de Muellaje y,
- ✓ A las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo.

Además, los antecedentes de esta evaluación deben mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo.

13) **¿Qué debe hacer la empresa de muellaje, al término del período del Comité Paritario de Empresas de Muellaje constituido?**

Las empresas de muellaje que tuvieran constituido un Comité Paritario, 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 y, proceder, en su caso a otorgar las facilidades para que se renueve este Comité.

14) ¿Cuándo debe constituirse el Comité de Empresas de Muellaje?

Al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité, siempre que se hubieren efectuado las elecciones y designaciones correspondientes.

15) ¿Qué sucede si la constitución del Comité no se efectuaré por cualquier causa?

Como norma supletoria del D.S. N° 3, debe considerarse los términos del artículo 8 del D.S. N° 54, correspondiendo a la Inspector del Trabajo respectiva, convocar a los trabajadores de la empresa de muellaje del puerto terminal y frente de atraque.

III. SUJETOS Y AMBITOS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

16) ¿Qué es una empresa de muellaje?

Es aquella que tiene por objeto efectuar la movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, y para cuya operación emplea a trabajadores portuarios permanentes y/o eventuales.

17) ¿Quiénes son trabajadores portuarios?

Aquellos trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, 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, la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval y viceversa.

18) ¿Quiénes son trabajadores portuarios eventuales?

Aquellos trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, cuya duración no sea superior a veinte días.

19) ¿Quiénes son trabajadores portuarios permanentes?

Aquellos trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, regido por las reglas generales de la legislación laboral.

20) ¿Qué se entiende por puerto, terminal o recinto portuario para efectos del Comité Paritario?

En forma indistinta corresponde al 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 movilización y almacenamiento de carga y descarga de naves y artefactos navales, y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria.

21) **¿Qué debe entenderse por frente de atraque para efectos del Comité Paritario?**
Aquella infraestructura de un puerto que corresponde a un módulo operacionalmente independiente con uno o varios sitios y sus correspondientes áreas de respaldo, cuya finalidad es el atraque de buques, esencialmente para operaciones de transferencia de carga o descarga de mercaderías u otras actividades de naturaleza portuaria.

22) **¿Qué se entiende por faena portuaria?**
Aquella actividad que tenga por objeto efectuar la carga y descarga entre la nave, puerto, terminal, recinto portuario o frente de atraque, y los medios de transportes, y viceversa, sea que éstos se ejecuten por trabajadores portuarios permanentes y/o eventuales.

IV. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

23) **¿Cómo se integra el Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**
Se compone con 3 representantes titulares de los trabajadores y 3 representantes de los empleadores.

24) **Respecto de los representantes de la empresa de muellaje, ¿existe una preferencia?**
Sí. Deben ser preferentemente las personas encargadas de las operaciones en las respectivas faenas portuarias o quienes los subroguen.

25) **¿Cuánto duran en sus funciones los integrantes del Comité Paritario de Muellaje?**
Durán 2 años en sus funciones, aun cuando en el tiempo intermedio el número promedio de trabajadores en la empresa de muellaje baje de los 25 trabajadores.

26) **¿Existen integrantes al Comité en carácter de suplentes?**
Sí. Estos reemplazarán en caso de impedimento, cualquiera sea la causa, a los integrantes titulares, y tanto de los representantes de los trabajadores y empleadores.

V. PROCESO ELECCIONARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ PARITARIO DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

27) **¿Quiénes pueden ser candidatos como representantes laborales ante el Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**
Podrán serlo todos los trabajadores de la respectiva empresa de muellaje, tanto permanentes como eventuales.

28) **¿Qué requisitos deben cumplir los candidatos?**

Respecto de los trabajadores portuarios eventuales deben registrar, a lo menos, 60 turnos el año calendario anterior, debiendo cumplir con los requisitos del artículo 10 D.S. N° 54, no siéndole exigible, no obstante, las letras c) y d) de este artículo, esto es, no es necesario para ser miembro de este tipo de Comité, encontrarse trabajando en la empresa de muellaje al momento de la elección, como tampoco la antigüedad de 1 año en la empresa, ni contar con el curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por los organismos administradores de la ley N° 16.744, sin perjuicio que, respecto de esta última excepción, el empleador deba adoptar las medidas necesarias para que a la brevedad posible, el trabajador acuda al curso señalado.

Respecto del trabajador portuario permanente, deberá cumplir los requisitos generales del artículo 10 D.S. N° 54, respecto a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad para las demás actividades económicas, salvo la exigencia de contar con el curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por los organismos administradores de la ley N° 16.744, sin perjuicio que el empleador deba adoptar las medidas necesarias para que a la brevedad posible el trabajador acuda al curso señalado.

29) **¿Puede un trabajador portuario eventual que haya tenido la calidad miembro del Comité Paritario, ser considerado candidato a integrar el Comité Paritario de Empresas de Muellaje para el siguiente proceso eleccionario, aun cuando no cumpla el mínimo de 60 turnos exigidos?**

Sí, siempre que participe en, a lo menos, una sesión mensual convocada por el Comité durante todo el período para el que haya sido elegido.

No obstante lo anterior, no se considerará como inasistencia a sesiones del Comité, aquellas ausencias que tengan causa justificada.

30) **¿Quién debe elaborar la nómina de candidatos a integrar por los trabajadores el Comité Paritario?**

Corresponde al empleador elaborar la nómina de candidatos, individualizando respectivamente a los trabajadores portuarios permanentes y eventuales que cumplan con los requisitos antes señalados, todos los cuales serán candidatos a integrar el Comité Paritario de Empresas de Muellaje.

31) **¿Cómo debe proceder la empresa de muellaje a dar a conocer la nómina de candidatos a los trabajadores?**

Debe publicar, en un lugar visible, la nómina de candidatos y la fecha de la elección, la cual será fijada con una anticipación no inferior a 15 días antes de la elección.

Además, el empleador debe remitir a las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo, la nómina de los trabajadores candidatos al Comité Paritario, con una antelación no inferior a 15 días a la fecha en que deba celebrarse la elección del Comité.

32) ¿Cuándo debe celebrarse la elección?

La elección debe efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que debe cesar en sus funciones el Comité Paritario de Empresas de Muellaje que se trata de reemplazar.

33) ¿Qué formalidad debe tener la elección. Quién la convoca y preside?

La elección será secreta y directa, será convocada y dirigida por el Presidente del Comité Paritario de Empresas de Muellaje saliente.

34) ¿Cómo se ejerce el derecho a voto en esta elección y quiénes pueden votar en ella?

El voto será escrito. Tienen derecho a voto todos los trabajadores con contrato vigente dentro de 3 meses antes de la fecha de elección, pudiendo marcar hasta 6 preferencias en la respectiva papeleta.

35) ¿Cuánto es el tiempo que puede durar la elección?

Normalmente la elección debe desarrollarse en una jornada laboral. Excepcionalmente, puede durar hasta 3 días, considerando el número de trabajadores que participen en la elección y las características de las faenas portuarias.

36) ¿Quiénes son elegidos como representantes de los trabajadores al Comité de Empresas de Muellaje?

Son elegidos como titulares, los trabajadores portuarios que obtuvieran las tres primeras mayorías. En caso de empate se dirimirá por sorteo.

37) ¿Pueden ser reelegidos los representantes del Comité Paritario de Empresas de Muellaje?

Sí.

38) ¿Cómo serán elegidos los representantes suplentes de los trabajadores?

Serán representantes electos suplentes de los trabajadores los que sigan en orden decreciente de sufragios, luego de las tres primeras mayorías titulares, conforme al acta que se levante al efecto.

39) ¿Cuáles son las formalidades posteriores a la elección?

- 1.** Deberá levantarse un acta en triplicado; la que contendrá:
 - a) Número total de votantes
 - b) Total de representantes por elegir
 - c) Nombres en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos
 - d) Nómina de los elegidos.
- 2.** El acta será firmada por quién haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo.
- 3.** Una copia del acta se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el propio Comité.

4. Aun cuando esta exigencia no está contenida en el reglamento, es conveniente que el acta contenga la designación del trabajador aforado del Comité Paritario, en los términos del artículo 243 del Código del Trabajo.

40) **De existir reclamo o duda respecto a la elección o designación de los miembros del Comité ¿quién resuelve?**

La Inspección del Trabajo respectiva, sin ulterior recurso.

41) **¿Qué organismos impartirán el curso de orientación de prevención de riesgos profesionales necesario para que los integrantes del Comité Paritario de Empresas de Muellaje puedan cumplir sus funciones?**

Serán impartidos por los organismos administradores de la ley N° 16.744 (Mutuales o ISL) o los organismos técnicos de capacitación señalados en el D.S. N° 49, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

42) **¿Cuánto debe ser la duración mínima del curso de orientación de prevención de riesgos profesionales?**

20 horas.

43) **¿Cuál será el contenido mínimo del curso de orientación de prevención de riesgos profesionales?**

- ✓ Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y contenido de la ley N° 16.744;
- ✓ Identificación y evaluación de riesgos;
- ✓ Herramientas para el diagnóstico de situaciones de riesgo en el trabajo;
- ✓ Investigación de las causas de los accidentes del trabajo, y
- ✓ Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

44) **¿Qué organismo supervisará el contenido y calidad de estos cursos?**

La Superintendencia de Seguridad Social, podrá impartir instrucciones a los organismos administradores de la ley N° 16.744, sobre el contenido de estos cursos y la metodología con que deben impartirse.

45) **¿Existen causales de cesación anticipada de los miembros del Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**

Cesarán anticipadamente en estos cargos en las siguientes:

- Cuando dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, salvo la situación de los trabajadores portuarios eventuales, tratada en la pregunta N°56.
- La otra causal de cesación anticipada en el cargo de los miembros del Comité Paritario es la no asistencia a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

VI. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

46) **¿Cuáles son las funciones y atribuciones de este Comité?**

Son aquellas establecidas en el artículo 66 de la ley N° 16.744 y el D.S. N° 54.

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para estos efectos, el Comité Paritario, desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo control y dirección de esos organismos”:

47) **¿Cuál es la estructura del Comité de Empresas de Muellaje?**

El Comité designará, entre sus miembros, un presidente y un secretario, con exclusión del experto en prevención. A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, se harán por sorteo.

48) **¿Cuándo se reúnen los miembros del Comité Paritario de Empresas de Muellaje?**

- ✓ En forma ordinaria una vez al mes.
- ✓ En forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los empleadores.
- ✓ Cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o cuando a juicio del Presidente del Comité, le pudiera originar a uno de los trabajadores, una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

49) **¿Cuándo pueden efectuarse las reuniones del Comité?**

En horario de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Si se realizan fuera del horario de trabajo, por decisión de la empresa, será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de remuneración.

50) **¿Cuál es el quórum para que pueda sesionar el Comité?**

Podrá sesionar siempre que concurren, a lo menos, un representante de la empresa y uno por los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes de la empresa o de los trabajadores, se entenderá que los que asisten disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

51) **¿Cómo se adoptan los acuerdos del Comité de Empresas de Muellaje?**

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse un informe al organismo administrador de la ley N° 16.744, respectivo.

52) **¿Cuáles son los efectos de los acuerdos del Comité?**

En conformidad a lo dispuesto en la ley N° 16.744 y por el D.S. N° 54, en materia de atribuciones de los Comités Paritarios (artículo 66 inciso 1° N° 2 y 4, art. 24 N° 2 y 5, respectivamente) estos acuerdos, en cuanto incidan a medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, son obligatorios tanto para la empresa de muellaje como para los trabajadores. El Comité queda, asimismo, facultado para vigilar el cumplimiento de los acuerdos que haya adoptado.

53) **¿Cómo se procede, en caso de existir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, a coordinarse su accionar con las del Comité Paritario Empresas de Muellaje?**

Si en la empresa de muellaje existe un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

VII. GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES QUE INTEGRAN COMITÉ PARITARIO DE EMPRESAS DE MUELLAJE.

54) **¿Tiene derecho a remuneración un trabajador eventual integrante del Comité que asista a una sesión, ordinaria o extraordinaria, dentro de la jornada o fuera de ella, cuando no tenga un contrato de trabajo vigente con la empresa?**

No, sin perjuicio del acuerdo entre las partes.

55) **¿Cómo se aplican las reglas del fuero, si quien lo ostenta es un trabajador portuario eventual?**

En primer lugar, cabe señalar que:

- ✓ Gozará de fuero uno de los representantes titulares de los trabajadores del Comité Paritario de Empresas de Muellaje.
- ✓ Se designa por los propios representantes titulares de los trabajadores en el Comité.
- ✓ Si existiera más de un Comité, gozará de fuero un representante titular del Comité más antiguo.

- ✓ Gozará también de fuero, un representante titular de los trabajadores ante el Comité en faenas portuarias en la que trabajen más de 250 personas.
- ✓ La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Respecto del trabajador portuario eventual que haya sido elegido como beneficiario del fuero laboral, dado que no pierde su condición de miembro ante el Comité Paritario por haber cesado de prestar servicios en la respectiva empresa de muellaje, no será necesario que los restantes integrantes por los trabajadores lo reemplacen en estos casos por otro trabajador, manteniéndose en esos casos tal designación hasta el término del mandato del trabajador inicialmente elegido.

56) Respecto de los integrantes electos como representantes de los trabajadores que tenga la calidad de trabajador portuario eventual, ¿existe alguna garantía respecto a que el número de turnos desempeñados antes de su cometido en el Comité, no disminuyan injustificadamente precisamente por participar en esta instancia y repercuta en el monto de sus remuneraciones?

La empresa de muellaje y los representantes de los trabajadores titulares electos que tengan la calidad de trabajadores portuarios eventuales, en conjunto con las organizaciones sindicales a las que se encontraren afiliados, deberán acordar las condiciones en virtud de las cuales se velará porque este 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.

57) ¿Qué sucede con los representantes del Comité de Empresas de Muellaje, que tengan la calidad de trabajadores portuarios eventuales, cuando dejan de prestar servicios para la respectiva empresa? ¿pierden la calidad de miembros del Comité por esta causa?

Los representantes que tengan la calidad de trabajadores portuarios eventuales, no cesarán en sus cargos ante el Comité Paritario de Empresas de Muellaje, por el solo hecho de haber dejado de prestar servicios para la respectiva entidad empleadora, con la condición que, recuperen la calidad de trabajador de la respectiva empresa, dentro de las siguientes cuatro sesiones ordinarias mensuales del Comité.

VIII. SOBRE LOS COMITÉS PARITARIOS DE PUERTO

58) ¿Qué son los Comités Paritarios de Puerto?

Son aquellos que deben constituirse cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más empresas de muellaje, siempre que en su conjunto ocupen más de 25 trabajadores, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

59) ¿Qué obligación tienen las empresas de muellaje respecto del Comité Paritario de Puerto?

Deben otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto.

60) **¿Qué obligaciones tienen las empresas portuarias responsables respecto del Comité Paritario de Puerto?**

- ✓ Adoptar las medidas necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto.
- ✓ Efectuar las comunicaciones que estimen pertinentes a las empresas de muellaje que deban integrar el Comité.
- ✓ Deberán comunicar a la Inspección del Trabajo que corresponda, la nómina de los representantes laborales y empresariales que integrarán el Comité Paritario de Puerto.

61) **¿Cuáles son los roles y atribuciones del Comité Paritario de Puerto?**

- ✓ Coordinar los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y de los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario.
- ✓ Las decisiones en las materias de su competencia, serán obligatorias para todas las empresas de muellajes y sus trabajadores que se desempeñen en el respectivo puerto.
- ✓ Ejercer las atribuciones respecto de aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto, que no cuenten con Comité Paritario de Higiene y Seguridad:
 - Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan.
 - Para efectos de la investigación de un accidente del trabajo y la adopción de las medidas que correspondan, en aquella empresa que no cuente 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.
 - Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de riesgos laborales.
- ✓ 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, los que estarán obligados a prestar tal asistencia en la forma, que determine la Superintendencia de Seguridad Social.
- ✓ El Comité Paritario de Puerto deberá actuar en forma coordinada con los Departamentos de Prevención de Riesgos que existan en el respectivo recinto portuario.

62) **¿Cuáles son las acciones de coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe ejercer el Comité Paritario de Puerto?**

- ✓ 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.
- ✓ Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de cada entidad empleadora presente en el respectivo puerto, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes en el puerto.
- ✓ 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.
- ✓ 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. En caso que dichas medidas no se adopten, el Comité Paritario de Puerto deberá informar a la Inspección del Trabajo correspondiente.

63) ¿Qué funciones tiene el Comité Paritario de Puerto respecto de aquellas empresas que se desempeñen en el respectivo puerto, pero que no cuenten con Comité Paritario?

Al Comité Paritario de Puerto le corresponderá ejercer las atribuciones de investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa e indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

64) ¿Cómo se procede para los efectos de investigar un accidente del trabajo y la adopción de medidas de seguridad, en aquellas empresas que no cuentan con un representante ante el Comité Paritario de Puerto o no cuentan con Comité Paritario?

En estos casos, deberá integrarse el Comité Paritario de Puerto con un representante de la empresa siniestrada y con un representante de los trabajadores, elegidos por éstos para tal fin, mediante asamblea convocada por el Presidente del Comité, a más tardar dentro del tercer día de efectuado el requerimiento, debiendo levantarse acta de lo obrado.

La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité, seguirá las mismas reglas establecidas en el reglamento.

El representante de los trabajadores, deberá integrarse al proceso de investigación del accidente, tan pronto sea elegido.

65) ¿Puede el Comité Paritario de Puerto solicitar asistencia técnica a los distintos organismos administradores de la ley N° 16.744 presentes en el respectivo recinto portuario?

Sí. El Comité Paritario de Puerto podrá solicitar la asistencia técnica del organismo al cual se encuentre afiliada la entidad empleadora presente en el respectivo puerto, quedando obligado a prestar tal asistencia en la forma, casos y condiciones que determine la SUSESO.

IX. CONSTITUCIÓN Y ELECCIÓN DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE PUERTO.

66) ¿Cuáles son las empresas portuarias responsables de impulsar la constitución de un Comité Paritario de Puerto?

- ✓ Las empresas portuarias estatales que administren total o parcialmente un terminal portuario, o
- ✓ Las empresas titulares de una concesión marítima sobre puertos privados.

67) ¿Cuál es la empresa responsable en los recintos portuarios en que exista una empresa portuaria estatal?

La empresa responsable es la Empresa Portuaria Estatal. En conformidad al Dictamen N° 4073-56, de 12.08.2015, la Dirección del Trabajo ha resuelto que se puede colegir de las normas del reglamento, que el objetivo ha sido garantizar la eficacia de los Comités Paritarios de Puerto, debiendo incorporarse en calidad de empresa responsable, a aquella que tenga mayor incidencia o responsabilidad en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sea por disposición legal, o por control organizacional u operacional en las faenas, por lo que en aquellos puertos estatales en que presten servicios más de una empresa de muellaje, y en que la administración sea efectuada total o parcialmente por la respectiva Empresa Portuaria Estatal, corresponderá a ésta la función de empresa responsable, debiendo ejecutar directamente la supervisión del cumplimiento del Reglamento, tanto en los puertos como en los terminales portuarios que administren en virtud de la ley N° 19.542.

68) ¿Cómo se compone el Comité Paritario de Puerto?

Se compone con 3 representantes de las entidades empleadoras presentes en el respectivo puerto y 3 representantes de los trabajadores.

69) ¿Cómo se determina la empresa, que debe designar un representante por la parte empleadora ante el Comité Paritario de Puerto?

Respecto a los representantes de los empleadores, la regla general será que la empresa responsable deberá integrar el Comité Paritario de Puerto, con un representante que designe al efecto.

Respecto de los representantes de las empresas de muellaje, estos son designados por las empresas en la que presten servicios el mayor número de trabajadores en el respectivo puerto y, a elección de aquéllas, podrá designarse a uno de sus representantes ante el correspondiente Comité Paritario de Empresa de Muellaje o

bien, elegir a un representante especial en cuyo caso, éste deberá cumplir los requisitos establecidos para el Comité Paritarios de Empresas de Muellaje.

Además, la empresa responsable deberá comunicar a la Inspección del trabajo respectiva, la nómina de los representantes laborales y empresariales que integren el Comité Paritario de Puerto.

70) ¿Cómo se integran a los representantes de los trabajadores?

Respecto de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Puerto, se integrará con un representante que goce de fuero de la empresa responsable como integrante de su Comité Paritario, además de hasta dos representantes aforados de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje, pertenecientes a las empresas en la que presten servicios el mayor número de trabajadores en el respectivo puerto.

En subsidio de las reglas anteriores, la empresa responsable, deberá convocar a una asamblea para que sus trabajadores elijan un representante ante el Comité Paritario de Puerto y requerir, en su caso, a las empresas de muellaje que correspondan (que cuenten con el mayor número de trabajadores en el respectivo puerto) para que convoquen a una asamblea de trabajadores que elijan a los representantes laborales ante el Comité Paritario de Puerto.

71) ¿Cuál es el plazo para que las entidades empleadoras obligadas, constituyeran el primer Comité Paritario de Empresas de Muellaje y el Comité Paritario de Puerto?

Fue de treinta días contados desde la fecha de publicación del presente reglamento, a cuyo vencimiento era exigible igualmente el Comité Paritario de Puerto.

La elección podía ser convocada por el Presidente de alguna organización sindical presente en el lugar de trabajo, en subsidio por cualquier trabajador. Si transcurrido este plazo, no se hubiere efectuado la designación y/o elección de los miembros ante los Comités Paritarios de Empresa de Muellaje/Puerto, correspondía al Inspector del Trabajo adoptar las medidas necesarias para tal fin. La instalación del Comité elegido correspondería a la persona que convocó a la elección.

72) ¿Cuál es el período que se debió considerar para efectos de determinar el número promedio de trabajadores que prestaron servicios en la respectiva entidad empleadora, para constituir el primer Comité Paritario de Empresas de Muellaje y de Puerto?

Se consideró a los trabajadores portuarios eventuales y permanentes que prestaron servicios durante el año 2014.