



► **NOTA TÉCNICA SOBRE EL PROYECTO DE LEY QUE “ADECUA EL CÓDIGO DEL TRABAJO AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO” BOLETÍN 13.907-13**

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
12 de enero de 2021

Nota técnica que ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados del Congreso de Chile presentan el Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la Oficina de la OIT para los países del Cono Sur de América Latina, Sr. Humberto Villasmil Prieto, y la Jefa de la Unidad de Trabajo Marítimo, Sra. Beatriz Vacotto, a propósito del Proyecto de Ley que “Adecua el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo” Boletín 13.907-13.

Contenido:

1. Consideraciones generales y advertencias introductorias
2. Comentarios generales sobre el Proyecto de Ley
3. Normas concernidas del Convenio Marítimo en relación al proyecto.
4. Comentarios Específicos sobre el Proyecto de Ley.

1. Consideraciones generales y advertencias introductorias

- a. El Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC 2006), por su estructura, extensión y ámbito de aplicación, significa un verdadero Código Marítimo Internacional. Consta de tres partes, que si bien diferenciadas resultan inescindibles: en primer lugar, el articulado del Convenio (Arts. I-XV) siendo los primeros 10 las normas sustantivas, el Reglamento y el Código, este último con una parte A que incluye disposiciones obligatorias y una parte B no obligatoria.
- b. El MLC 2006 fue ratificado por Chile el 22 de febrero de 2018, entrando en vigor un año después. No puede dejar de destacarse la relevancia que tuvo en su día y que tendrá a lo largo de su vigencia, que Chile hubiese ratificado el MLC 2006, por tratarse de un país de puertos, con un amplio litoral y que cuenta con un sector marítimo muy desarrollado que tiene además una amplia incidencia en su economía.
- c. Según el Artículo 22 de la Constitución de la OIT, correspondía que el gobierno de Chile presentara el pasado año 2020 la primera memoria sobre la aplicación del instrumento, que por ser la primera resultaría más extensa que las sucesivas que con el tiempo se produzcan. Por decisión del Consejo de Administración y vista la suspensión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año pasado, el

ciclo de memorias se “corrió” y por tanto la oportunidad de la presentación se movió al año siguiente.

- d. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) tendrá ocasión de evaluar y ponderar esta reforma que en principio -según se justificará con posterioridad y sin perjuicio de las materias que se propondrá agregar- irá en línea con lo dispuesto en el MLC 2006, cuyo Artículo IV. 5 dispone que: ***“Todo Miembro, dentro de los límites de su jurisdicción, deberá asegurar que los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar enunciados en los párrafos anteriores de este artículo se ejerzan plenamente, de conformidad con los requisitos del presente Convenio.*** A menos que en el Convenio se disponga específicamente otra cosa, dicho ejercicio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas”¹.
- e. Como consideración general y previa, no puede sino ponderarse positivamente que el gobierno nacional esté iniciando los ajustes normativos que serán necesarios en virtud de la ratificación del Convenio, como en este caso ocurre. Lo dicho no significa que en la ocasión de revisar la primera memoria o en otras posteriores, aparte de valorar lo que este proyecto significaría en el supuesto de ser aprobado, la CEACR deje de indicar algunas otras materias susceptibles de ser enmendadas para poner en línea la legislación y la práctica nacional con los términos del instrumento.
- f. Por lo anotado, los siguientes comentarios de la Oficina Internacional del Trabajo no prejuzgan en modo alguno sobre las opiniones y recomendaciones que los órganos de control de la OIT deseen formular en su día respecto de la aplicación de los convenios internacionales del trabajo vinculados con la ley que en su caso se adopte y, en lo particular, sobre el MLC 2006. Asimismo, estos comentarios de la Oficina se hacen en el entendido de que los mismos están supeditados a la reserva habitual según la cual la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no confiere competencia a la Oficina Internacional del Trabajo para realizar una interpretación autorizada de los convenios internacionales del trabajo.
- g. En línea con lo anterior cabe advertir, además, que estos comentarios se limitarán a la conformidad del MLC 2006 con la legislación interna y por ende no se trata de una nota sobre la aplicación de este último y tampoco se pronunciará sobre lo relativo a otros instrumentos emanados de otros organismos multilaterales.
- h. Se trata de un Convenio complejo, especialmente técnico que revisó (Art. X) un número significativo de Convenios y de Recomendaciones dirigidas a regular el trabajo marítimo, algunos de los cuales Chile había ratificado. Valga como ejemplo el Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920

¹ Las cursivas y negrillas son nuestras.

(núm. 8), Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9), Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16) y el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22), que quedaron automáticamente denunciados cuando el país ratificó el MLC 2006.

- i. Con todo, no deja de incorporar el MLC 2006 un margen de flexibilidad respecto de su aplicación² que "(...) suele basarse en los principios del tripartismo, la transparencia y la rendición de cuentas. Cuando un gobierno adopta un enfoque flexible con respecto a un convenio, esto suele conllevar la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y la adopción de decisiones que el gobierno en cuestión comunica a la OIT"³.

En efecto, "[e]ste enfoque se considera necesario e importante para asegurar que todos los países, con independencia de sus circunstancias nacionales, puedan comprometerse con el régimen normativo internacional, y que las obligaciones se respeten y cumplan, en la medida de lo posible, desplegando al mismo tiempo esfuerzos para mejorar las condiciones. Ello reviste particular importancia para un sector internacional como el transporte marítimo. El MLC, 2006, sigue en general este enfoque y prevé un mayor grado de flexibilidad, como requiere el sector en el plano nacional.

El Convenio busca ser firme en lo que respecta a los derechos y flexible en lo que respecta a la aplicación (...)⁴.

De cualquier manera, no puede dejar de mencionarse que este margen de flexibilidad se acota y aplica respecto de aquellas partes del Convenio que el mismo instrumento señala y por ende no a propósito de otras disposiciones que dejan ver su carácter claramente imperativo.

- j. En relación con lo que se acaba de decir, valdría la pena reiterar que conforme con el Artículo 19.8 de la Constitución de la OIT: "En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación."

² *Vid*, Artículo VII. En los casos en que en un Miembro no existan organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, toda excepción, exención o aplicación flexible del presente Convenio respecto de la cual éste exija la celebración de consultas con dichas organizaciones sólo podrá ser objeto de una decisión de ese Miembro previa consulta con el Comité a que se hace referencia en el artículo XIII.

³ Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Preguntas más frecuentes. Cuarta edición, 2015, p.11. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_237454.pdf

⁴ *Ibidem*, p.12. Las negrillas y cursivas son nuestras.

Este principio fue retomado en el propio preámbulo del MLC 2006 en estos términos: “Recordando el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según el cual en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las previstas en el convenio o la recomendación;” y recogido en distintas disposiciones del instrumento⁵.

- k. Como se lee en el texto del mensaje, el presente proyecto pretende adecuar ciertas normas del Código del Trabajo que no serían consistentes con el Convenio Marítimo, las cuales habrían sido detectadas mediante la labor de una Comisión técnica tripartita para la implementación del Convenio, cuyo informe fue presentado al Consejo Superior Laboral. En relación a ello, la Oficina tuvo ocasión de hacer comentarios más bien puntuales y colaboró con los mandantes en aquello que le fue requerido.
- l. Según el Mensaje (pág. 7 n°3) “con la finalidad de generar un diálogo entre todos los actores (...) además de dar cumplimiento al deber de consulta que impone el mismo MLC 2006, tanto la Subsecretaría del Trabajo como el Consejo Superior Laboral consideraron pertinente constituir una instancia tripartita para tratar de forma concreta los diversos temas del Convenio (...)”. En virtud de ello, “(...) en diciembre de 2018, la Comisión Temática emitió un informe (...) que fue presentado al Consejo Superior Laboral y que sirvió como fuente del proyecto de ley”.
- m. Mediante comunicación de 26 de abril de 2019, Oficio núm. 493-3, el Gobierno solicitó los comentarios de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la conformidad de las propuestas de modificación al Código del Trabajo de Chile con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, en su versión enmendada (MLC, 2006). Esos comentarios se remitieron, en su oportunidad.

⁵ *Vgr*, Norma A2.3 – Horas de trabajo y de descanso

3. Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. Sin embargo, esto no deberá ser un impedimento para que los Miembros dispongan de procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base no menos favorable que la de la presente norma.

Pauta B4.5 – Seguridad social

3. En los casos en que la gente de mar esté sujeta a más de una legislación nacional sobre seguridad social, los Miembros interesados deberían cooperar para determinar por mutuo acuerdo cuál legislación se ha de aplicar, teniendo en cuenta factores tales como el tipo y el nivel de protección previstos por las legislaciones respectivas que sean más favorables a la gente de mar interesada, así como las preferencias de la gente de mar.

2. Comentarios generales sobre el Proyecto de Ley

- a. En los términos del Mensaje del Pdte. de la República n°295-368, se propone modificar cinco disposiciones del Código del Trabajo (Arts. 103, 106, 115, 116 y 128) dirigidas a incidir en tres materias:
 1. Menciones mínimas e idioma del contrato de trabajo de personas que se desempeñan a bordo de naves que realizan viajes en aguas internacionales;
 2. Período de pago de remuneraciones; y
 3. Descanso diario mínimo de la gente de mar.

- b. Así, lo que se propone en general respecto de cada una sería lo siguiente:
 - i. En materia de contrato de embarco en general (en los términos del Art. 103 del Código del Trabajo de Chile que completaría lo dispuesto en el Artículo 10 del Código del Trabajo y que se correspondería con el acuerdo de empleo del MLC 2006), se propone adicionar menciones mínimas al contrato de trabajo de la gente de mar tales como: lugar de nacimiento del trabajador, número de días feriados, prestaciones de protección social a que tiene derecho, identificación de la nave en que prestará servicios, asignaciones y viáticos y, por fin, el puerto en que deberá ser restituido. Asimismo, se introduce la obligación de mantener a bordo de la nave un modelo de contrato en idioma inglés.
 - ii. En materia de pago de remuneraciones, se propone reemplazar la actual regla especial por la regla general que prohíbe el pago de remuneraciones por períodos superiores a un mes.
 - iii. En materia de descansos, se establece un descanso mínimo de 10 horas dentro de cada período de veinticuatro (24) horas, agrupable en dos períodos de descanso como máximo, uno de los cuales deberá ser de seis (6) horas como mínimo.

3. Normas concernidas del Convenio Marítimo en relación al proyecto

En el cuadro siguiente se presenta el marco comparativo de las disposiciones del Código de Trabajo vigente que se pretenden modificar, de las normas del MLC especialmente concernidas con la propuesta de reforma y, por fin, el texto de la norma propuesta según el Boletín 13.907-13.

Los comentarios y valoraciones que se harán con posterioridad se referirán exclusivamente al articulado propuesto, sin perjuicio de lo que ya se apuntó en el número 1.d de esta Nota Técnica.

Cuadro Comparativo

Código del Trabajo de Chile (vigente)	Norma pertinente del MLC 2006	Norma propuesta (Boletín 13.907-13)
<p>Art. 103. El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar: a) nombre y matrícula de la nave o naves; b) asignaciones y viáticos que se pactaren, y c) puerto donde el contratado debe ser restituido.</p>	<p>Norma A2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar</p> <p>2. Cuando el acuerdo de empleo de la gente de mar esté total o parcialmente constituido por un convenio colectivo, deberá disponerse de un ejemplar de dicho convenio a bordo. Cuando los acuerdos de empleo de la gente de mar y los convenios colectivos aplicables no estén escritos en inglés, deberá disponerse también de las versiones en inglés de los siguientes documentos (excepto para los buques que sólo realicen viajes nacionales):</p> <p>a) un ejemplar de un modelo de acuerdo, y</p> <p>b) las partes del convenio colectivo que den lugar a inspecciones por el Estado rector del puerto en virtud de la regla 5.2 del presente Convenio.</p> <p>4. Todo Miembro deberá adoptar una legislación en la que se especifiquen las cuestiones que han de incluirse en todos los acuerdos de empleo de la gente de mar que se rijan por su legislación nacional. Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener en todos los casos los siguientes datos:</p> <p>a) nombre completo de la gente de mar, fecha de</p>	<p>Art. 103. El contrato de embarco, deberá contener las cláusulas señaladas en el artículo 10 y, adicionalmente, las siguientes:</p> <p>a) Lugar de nacimiento del trabajador</p> <p>b) Número de días por feriado anual al que tiene derecho el trabajador conforme al presente Código</p> <p>c) Las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar al trabajador;</p> <p>d) Nombre y matrícula de la nave o naves en la que el trabajador prestará servicios;</p> <p>e) Asignaciones y viáticos que se pactaren entre las partes; y</p> <p>f) Puerto donde el trabajador deberá ser restituido y, en su caso, demás condiciones de repatriación pactadas.</p> <p>El armador siempre deberá mantener un ejemplar del contrato de trabajo y del contrato de embarco a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, inclusive en aquellos casos en que el empleador haya</p>

	<p>nacimiento o edad, y lugar de nacimiento;</p> <p>b) nombre y dirección del armador;</p> <p>c) lugar y fecha en que se concierta el acuerdo de empleo de la gente de mar;</p> <p>d) funciones que va a desempeñar el interesado;</p> <p>e) importe de los salarios de la gente de mar o la fórmula utilizada para calcularlos, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;</p> <p>f) número de días de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcularlo, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;</p> <p>g) condiciones para la terminación del acuerdo de empleo, con inclusión de los siguientes datos</p> <p>i) si el acuerdo se ha concertado para un período de duración indeterminada, las condiciones que deberán permitir que cualquiera de las dos partes lo terminen, así como el plazo de preaviso, que no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar;</p> <p>ii) si el acuerdo se ha concertado para un</p>	<p>sido autorizado por la Dirección del Trabajo a centralizar la documentación laboral y previsional, conforme al artículo 9 de este Código.</p> <p>Asimismo, el armador deberá mantener a bordo de la nave un modelo de contrato de trabajo y un modelo de contrato de embarco en lengua inglesa. En caso de existir convenio colectivo vigente, se deberá, además, mantener a bordo un ejemplar de dicho instrumento junto a una copia en inglés de las partes del documento que traten materias que puedan ser objeto de inspecciones por parte del Estado rector del puerto respectivo. Lo regulado en este artículo no regirá para naves que naveguen exclusivamente entre puertos nacionales.</p>
--	--	---

	<p>período de duración determinada, la fecha de expiración, y</p> <p>iii) si el acuerdo se ha concertado para una travesía, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino;</p> <p>h) las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar a la gente de mar;</p> <p>i) el derecho de repatriación de la gente de mar;</p> <p>j) referencias al convenio colectivo, si procede, y</p> <p>k) todo otro dato que pueda exigir la legislación nacional.</p>	
<p>Art. 106. La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.</p> <p>Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo</p>	<p>Norma A2.3 – Horas de trabajo y de descanso</p> <p>5. Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:</p> <p>a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:</p> <p>i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de</p> <p>ii) 72 horas por cada período de siete días,</p> <p>o</p>	<p>Art. 106. La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.</p> <p>Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31. No obstante lo anterior, siempre se deberán respetar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y</p>

<p>establecido en el inciso tercero del artículo 32.</p>	<p>b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:</p> <p>i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a</p> <p>ii) 77 horas por cada período de siete días.</p>	<p>pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.</p>
<p>Art. 115. El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.</p> <p>Las modificaciones a este cuadro, que fuere indispensable introducir durante el viaje, serán anotadas en el diario de la nave y comunicadas a la autoridad marítima para su aprobación o sanción de las alteraciones injustificadas que se hubieren hecho.</p>	<p>Norma A2.3 – Horas de trabajo y de descanso</p> <p>10. Todo Miembro deberá exigir la colocación, en un lugar fácilmente accesible, de un cuadro que describa la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:</p> <p>a) el programa de servicio en el mar y en los puertos, y</p> <p>b) el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijen la legislación nacional o los convenios colectivos aplicables.</p> <p>11. El cuadro a que se refiere el párrafo 10 de la presente norma deberá establecerse con arreglo a un formato normalizado, en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés.</p>	<p>Art. 115. El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.</p> <p>En el caso de naves que realicen viajes entre puertos nacionales e internacionales, deberán, además, llevar un ejemplar en lengua inglesa del cuadro regulador, que se deberá fijar junto a la versión en castellano.</p> <p>Las modificaciones a este cuadro, que fuere indispensable introducir durante el viaje, serán anotadas en el diario de la nave y comunicadas a la autoridad marítima para su aprobación o sanción de las alteraciones injustificadas que se hubieren hecho.</p>
<p>Art. 116. El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario.</p>	<p>Norma A2.3 – Horas de trabajo y de descanso</p>	<p>Art. 116. El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo, será de 10 horas dentro de cada período de 24 horas.</p>

	<p>5. Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:</p> <p>a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:</p> <p>i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de</p> <p>ii) 72 horas por cada período de siete días,</p> <p>o</p> <p>b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:</p> <p>i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a</p> <p>ii) 77 horas por cada período de siete días.</p> <p>6. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.</p>	<p>Las horas de descanso podrán agruparse, previo acuerdo de las partes, en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso, no podrá exceder de 14 horas.</p>
<p>Art. 128. Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.</p> <p>Los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas, si se tratare de oficiales y si el contrato se hubiere pactado por tiempo determinado; en el caso de tripulantes, se estará a lo que se hubiere estipulado.</p>	<p>Norma A2.2 – Salarios</p> <p>1. Todo Miembro deberá exigir que las remuneraciones adeudadas a la gente de mar empleada en buques que enarboles su pabellón se paguen a intervalos no superiores a un mes, de conformidad con los convenios colectivos aplicables.</p> <p>3. Todo Miembro deberá exigir a los armadores que</p>	<p>Art. 128. Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.</p> <p>Los pagos de las remuneraciones se efectuarán conforme a lo establecido en el artículo 44 de este Código.</p> <p>En el caso de aquellas naves que realicen viajes que contemplen en su ruta</p>

<p>En los contratos firmados por viaje redondo, los sueldos se pagarán a su terminación. No obstante, los oficiales y tripulantes tendrán derecho a solicitar anticipos hasta de un cincuenta por ciento de sueldos devengados.</p>	<p>adopten medidas, como las mencionadas en el párrafo 4 de la presente norma, para proporcionar a la gente de mar medios para transferir la totalidad o parte de sus ingresos a sus familias, a las personas a su cargo o a sus beneficiarios legales.</p>	<p>un puerto o puertos extranjeros, el armador deberá asegurar medios pertinentes para que el personal a bordo pueda realizar transferencias de toda o parte de su remuneración en el momento y a quien estime pertinente.</p>
---	---	---

4. Comentarios específicos sobre el Proyecto de Ley

a. En lo que respecta al **Artículo 103** del Código actual:

- Ciertamente y en línea con las disposiciones del MLC y en lo particular con lo dispuesto en la Regla 2.1 (*Acuerdo de empleo de la gente de mar*) se proyecta, de una parte, la obligación de que una versión del mismo esté redactado en idioma inglés y, de la otra, las menciones mínimas que debe contener el contrato, lo que explica que la redacción del texto sustitutivo propuesto sea sustancialmente distinta, por resultar desde luego más completa.
- En este sentido, se agregan: el lugar de nacimiento del trabajador, el número de días por feriado anual al que tiene derecho el trabajador conforme al Código del Trabajo y las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar al trabajador.
- Con todo, nos permitimos trasladar a la consideración de la Comisión y sugerir añadir por ende a la norma proyectada lo siguiente:
 - A. La referencia al nombre y dirección del armador (norma A2.1, párrafo 4(b));
 - B. las condiciones para la terminación del acuerdo de empleo con duración indeterminada (norma A2.1, párrafo 4(g), número i)); y
 - C. la eventual referencia al convenio colectivo (norma A2.1, párrafo 4(j)).
- Asimismo, la Oficina recomienda y así se permite presentarlo a la consideración de la Comisión que se mencione que cuando el acuerdo de empleo de la gente de mar esté total o parcialmente previsto en un convenio colectivo deberá disponerse de un ejemplar del mismo a bordo, incluida la versión en inglés de las partes que den lugar a inspecciones por el Estado rector del puerto (norma A2.1, párrafo 2).

- La Oficina observa también que no ha encontrado en el Código de Trabajo disposiciones que contengan los siguientes requisitos previstos por el MLC, 2006:
 - i) Que el acuerdo de empleo de la gente de mar deberá ser firmado por el marino y por el armador o su representante (norma A2.1, párrafo 1(a));
 - ii) que el marino que firme un acuerdo de empleo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo (norma A2.1, párrafo 1(b));
 - iii) que el armador y el marino deberán conservar sendos originales firmados del acuerdo de empleo de la gente de mar (norma A2.1, párrafo 1(c)); y
 - iv) que deberá proporcionarse a la gente de mar un documento que contenga una relación de su servicio a bordo (norma A2.1, párrafos 1(e) y 3).
 - En conclusión y en vista de la oportunidad de reforma que ha posibilitado el Mensaje del Señor Presidente de la República n°295-368, nos permitimos recomendar que se tengan en consideración dichos requisitos a los fines de su incorporación al texto que resulte.
- b. A propósito de la modificación sugerida al **Artículo 106**, ella debe entenderse en los términos y sentido de la reforma que se propone respecto del Artículo 116 del Código de Trabajo vigente, que refiere a que el descanso mínimo de los trabajadores será de 10 horas dentro de cada período de 24 horas. En este sentido, el comentario respecto de esta disposición se hará al momento de hacer lo propio sobre la propuesta relativa al Art. 116, que como tal tendrá incidencia en el límite de horas extraordinarias.

Ahora bien, esta norma estaría directamente vinculada con el **Artículo 108 del Código del Trabajo**, de esta redacción: “La disposición del artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo. Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados”.

En atención a lo anotado, la Oficina se permite trasladar a la consideración de esta Comisión que el MLC, 2006 en su conjunto, incluida la regla A2.3 sobre horas de trabajo y de descanso, se aplica a toda la “gente de mar”, tal como se define en el Artículo II, párrafo 1(f) del Convenio: “toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se

aplique el presente Convenio". Esta definición incluye a todas las categorías de marinos mencionadas en el artículo 108.

Por lo mencionado, la Oficina recomienda se considere enmendar el artículo 108 del Código de Trabajo en el sentido indicado.

- c. El **Artículo 115** norma lo relativo al cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto dentro de los límites de jornada establecidos. La norma A.2.3. del MLC está dedicada a las horas de trabajo y de descanso. En lo particular esta norma incluye el párrafo 11 que obliga a que el cuadro a que se refiere el párrafo 10 de la presente norma deberá establecerse con arreglo a un formato normalizado, en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés. La norma propuesta incorpora un párrafo que en la tabla comparativa se destaca en negro que en lo particular indica que el cuadro regulador de trabajo debe llevar un ejemplar en lengua inglesa que se deberá fijar junto a la versión en castellano, disposición esta que como se nota está claramente en línea con los términos del Convenio.

Sin embargo, nos permitimos trasladar a la consideración de la Comisión que la norma A2.3, párrafo 12 del MLC, 2006, por su parte, establece que "todo miembro deberá exigir que se lleven registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar. Tales registros deberán tener un formato normalizado establecido por la autoridad competente, teniendo en cuenta todas las directrices disponibles de la OIT. Cada marino deberá recibir una copia de los registros que le incumban, rubricada por el capitán, o por la persona que éste designe, y por el marino".

La Oficina recomienda en consecuencia la enmienda del artículo 115 del Código de Trabajo teniendo en consideración lo indicado en la norma A2.3, párrafo 11, tal como lo previó el proyecto y asimismo el párrafo 12 del MLC, 2006, en los términos que se indicaron.

Por fin, dos comentarios más nos permitiremos hacer considerando en este caso otros dos párrafos de la norma A.2.3: El Código de Trabajo actual no contiene disposiciones para garantizar el cumplimiento de la norma A2.3, párrafo 7 según la cual: "Los pases de revista, los ejercicios de lucha contra incendios y de salvamento y otros ejercicios similares que impongan la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga".

Tampoco de la norma A 2.3, párrafo 14 que establece que en caso de suspensión del período de descanso necesaria para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar, tan pronto como sea factible, una vez restablecida la normalidad, "el capitán deberá velar por que se conceda un

período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso”.

La Oficina recomienda la inserción en el texto legislativo que resulte de lo dispuesto en la norma A.2.3, párrafos 7 y 14 del MLC, 2006.

- d. El **Artículo 116** del Código actual establece que el descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario. La norma A. 2.3 del Convenio regula de manera muy detallada lo relativo a las horas de trabajo y de descanso. La modificación propuesta aumenta en dos horas el tiempo de descanso (10 horas), sujetándolo a “cada período de 24 horas”.

De otra parte, el Artículo 116 propuesto permite agrupar las horas de descanso, previo acuerdo de las partes, en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas, con un intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso que no podrá exceder de 14 horas. La norma proyectada traslada virtualmente el número 6 de la norma A.2.3 del MLC, sin dejar de destacar -por lo positivo que resulta- que el Artículo 116 propuesto agrega que debe ser “previo acuerdo de las partes”.

Ciertamente estas modificaciones parecen ir en línea con los términos de la norma A.2.3. del MLC 2006.

- e. Lo propuesto en relación a esta norma explica la modificación sugerida respecto del **Artículo 106** que, para ser coherente con lo apuntado, agregaría en relación a las horas extraordinarias que en todo caso deberán respetarse los descansos mínimos establecidos en el **Artículo 116**.
- f. Por fin, el **Artículo 128** del Código chileno del Trabajo vigente establece el régimen de pago de los sueldos de oficiales y tripulantes, que deben serlo en moneda nacional o su equivalente en moneda extranjera y, de otra parte, (lo que concreta la reforma propuesta) el período de pago de las remuneraciones, incluyendo algunas reglas particulares en relación a esto último que se apartan del régimen general.

La norma A. 2.2 del MLC establece un régimen general que obliga a que las remuneraciones adeudadas a la gente de mar “se paguen a intervalos no superiores a un mes, de conformidad con los convenios colectivos aplicables”. El artículo propuesto incluye dos párrafos modificatorios: el primero, que vincula de manera directa los pagos de las remuneraciones al régimen del artículo 44 de este Código⁶ que en sus dos primeros literales regula el período de pago de las

⁶ **La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.**

remuneraciones y fija como límite máximo el de un mes, el mismo que dispone el MLC. El segundo, indica el derecho del personal a bordo de realizar transferencias de toda o parte de su remuneración.

Ambas propuestas de reforma estarían claramente en línea con lo dispuesto en los números 1 y 3 de la norma A. 2.2 (Salarios).

Con todo, nos permitimos trasladar a la consideración de la Comisión que se incluya lo dispuesto en la norma A.2.2. (Salarios), número 2 que establece otras particularidades en relación a la materia: "Deberá entregarse a la gente de mar un estado de cuenta mensual de los pagos adeudados y las sumas abonadas, con inclusión del salario, los pagos suplementarios y el tipo de cambio utilizado en los casos en que los abonos se hagan en una moneda o según un tipo de cambio distintos de lo convenido."

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.