

INFORMATIVO N° 319

MAT: Decreto Supremo N° 11, del Ministerio de Relaciones Exteriores, de 15 de enero de 2019, que promulga el Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo y sus Enmiendas de 2014 y 2016.

Valparaíso, 21 de Marzo de 2019.-
C-061

Estimado(s) Señor(es):

Como se indica a propósito de la materia, recientemente el Ministerio de Relaciones Exteriores ha promulgado el Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo y sus enmiendas de 2014 y 2016. Esta promulgación se ha producido con fecha 22 de febrero de 2019, siendo aplicable desde esa fecha.

El Convenio en comento, conocido como MLC 2006, conlleva una modificación importante del régimen jurídico aplicable al “personal embarcado” o “gente de mar”, constituido – hasta ahora – por los artículos 96 a 132 del Código del Trabajo, la Ley de Navegación (DL 2.222 de 1978), el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República y el Reglamento de Formación, Titulación y Carrera Profesional del Personal Embarcado.

Por lo anterior, a continuación entregaremos alguna información relativa al Convenio MLC 2006, dejando constancia que no se trata de un análisis exhaustivo, pues el propósito de este Informativo es entregar alguna información general a su respecto:

- 1.- El Convenio es bastante exhaustivo, estableciendo o regulando, no sólo los derechos de los marineros, sino lo que se define como condiciones “*decentes*” de trabajo.

- 2.- El Convenio cubre una infinidad de aspectos, tales como edad mínima; acuerdos de trabajo; horas de trabajo o descanso; pago de salarios; vacaciones anuales pagadas; repatriación al término del contrato; atención médica a bordo; uso de servicios de contratación y colocación autorizados; alojamiento, alimentación y servicios de comidas; protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes; y procedimiento de tramitación de quejas de los marineros.

Sobre este último aspecto ver: www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-116545.html.

- 3.- Todos los marinos y marineros que trabajen a bordo de naves que enarbolan pabellones de países que han ratificado el Convenio estarán cubiertos por él, una vez que entre en vigor para el país en cuestión (12 meses después de que la OIT haya registrado la ratificación).
- 4.- El Convenio se aplica a todos los buques de propiedad pública o privada, que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, con la sola excepción de los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y de las embarcaciones de construcción tradicional. Las disposiciones del Convenio no se aplican a buques de guerra y las unidades navales auxiliares.
- 5.- El Convenio, en su artículo IV, señala que contiene un Reglamento en el cual las disposiciones de la Parte A son obligatorias y las disposiciones de la Parte B no son obligatorias.
- 6.- Ahora destacamos algunos aspectos específicos del Convenio y de la Parte A del Reglamento, que creemos pueden ser relevantes:
- a) De acuerdo a la Regla 5.2.1, sobre inspecciones en los puertos, todo buque extranjero que haga escala en un puerto de un Estado Miembro puede ser objeto de una inspección de conformidad al párrafo 4, artículo V, para comprobar el cumplimiento de los requisitos del Convenio, incluidos los derechos de la gente de mar. Con todo, todo Miembro debe aceptar el Certificado de Trabajo Marítimo y la Declaración de Conformidad Laboral Marítima, como presunción de cumplimiento de los requisitos del presente Convenio. Las inspecciones en puerto deberán ser efectuadas por funcionarios habilitados.

Como se puede apreciar, existirá lo que se denomina “*Control del Estado del Puerto*”, sin que, a la fecha, sepamos si, en el caso de Chile, estas inspecciones se llevarán a cabo por la Autoridad Marítima chilena o por la Dirección del Trabajo.

- b) De acuerdo al artículo II.1 (f) del Convenio, los términos “gente de mar” o “marino” designan a *“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 nueva definición habrá que contrastarla con aquellas del artículo 47 de la Ley de Navegación y 96 de Código del Trabajo, que definen al *“personal embarcado”* o *“gente de mar”* como el que, mediante contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

- c) De acuerdo al Convenio el “armador” es el empleador, y se le define como *“el propietario de un buque o cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio”*.

Por cierto que esta definición es bastante más amplia que aquella del artículo 882 del Código de Comercio. La circunstancia que se presuma como *“empleador”* al armador no es novedad, pues el artículo 102 del Código del Trabajo dice esencialmente lo mismo.

- d) De acuerdo a la Regla A 3.1 y Pautas 5 B 3.1 y B 3.2, existe una regulación exhaustiva de los lugares de alojamiento e instalaciones de esparcimiento a bordo de las naves, que se dice deben ser *“decentes”*. Ellos deberán contener, al menos, espacios de alojamiento, ventilación y calefacción, iluminación, comedores e instalaciones sanitarias.

También hay requerimientos en cuanto a la enfermería y a las instalaciones de esparcimiento y prevención del ruido y vibraciones.

El N° 2 de la Regla A 3.1 señala que los requisitos contenidos en el Convenio que dan cumplimiento a la presente Regla y que se refieren a la construcción y al equipamiento de los buques se aplican únicamente a los buques construidos en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro de que se trate, o después de ésta.

En lo que atañe a los buques construidos antes de esa fecha, seguirán aplicándose los requisitos relativos a la construcción y el equipamiento de buques establecidos en el Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación, 1949, y el Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación, 1970, en la medida en que hubieran sido aplicables, antes de esa fecha, en virtud de la legislación o la práctica del Miembro interesado. Se considerará que un buque ha sido construido en la fecha en que colocó su quilla o en la fecha en que el buque se hallaba en una fase análoga de construcción. A menos que se disponga expresamente otra cosa, todo requisito contenido en una enmienda al Convenio que se refiera a la prestación de alojamiento y servicios de esparcimiento para la gente de mar se aplicará únicamente a los buques construidos a contar de la fecha en que la enmienda surta efecto para el miembro de que se trate.

- e) Las Reglas 4.1 a 4.5 regulan la atención médica a bordo de buques y en tierra.

Sobre este punto, de conformidad a la norma A 4.1 del Convenio, N° 3, las legislaciones nacionales deberán como mínimo prever los siguientes requisitos: todos los buques que lleven 100 o más personas a bordo y que habitualmente hagan travesías internacionales de más de 3 días deberán llevar “un médico a bordo calificado y encargado de prestar atención médica”. En la legislación nacional también deberá especificarse qué otros buques deben llevar un médico, teniendo en cuenta, entre otros factores, la duración, índole y condiciones de la travesía y número de marinos a bordo.

- f) De acuerdo a la Norma A 5.1.3, existirá un “*Certificado de Trabajo Marítimo*”, que tendrá un período de duración no superior a 6 años, que certificará el cumplimiento de las condiciones de trabajo y la vida de la gente de mar. De igual forma, habrá una “*Declaración de Conformidad Laboral Marítima*”, que debe indicar las disposiciones nacionales en virtud de las cuales se aplica el Convenio.

El “*Certificado de Trabajo Marítimo*” y la “*Declaración de Conformidad Laboral Marítima*”, válidos y actualizados, deben llevarse y exponerse en un lugar visible a bordo de la nave y es requisito que cuenten con traducción al idioma inglés, salvo aquellos buques que no efectúen viajes internacionales.

- g) Finalmente, de acuerdo a la norma A 2.3, relativa a horas de trabajo y horas de descanso, los límites para las horas de trabajo no podrán exceder de 14 horas por cada período de 24 horas ni de 72 horas por cada período de 7 días. La Regla 2.3 agrega, en su N° 2, que los miembros deberán fijar un número máximo de horas de trabajo o un número mínimo de horas de descanso durante el períodos determinados en conformidad con las disposiciones del Convenio.

Por consiguiente, habrá que ver qué ocurre con la situación actual establecida en el artículo 106 del Código del Trabajo, que como sabemos permite un trabajo máximo de 8 horas diarias y de 56 horas semanales.

Le(s) saluda atentamente,

Leslie Tomasello Weitz
TOMASELLO Y WEITZ