



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K5639(1057)2013 ✓

ORD.: 1881 / 16,

MAT.: 1) Las normas contenidas en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo, relativas al personal embarcado o gente de mar resultan aplicables a los trabajadores de la Empresa Marítima Nautilus S.A. que se desempeñan en el transporte de pasajeros de los distintos centros de cultivo de salmones de la región de Aysén, en el evento que así lo hayan convenido con dicha empleadora, en cuyo caso corresponde que las partes suscriban los correspondientes contratos de embarco.

2) Resulta jurídicamente procedente que los mismos trabajadores acuerden con la referida empresa, un sistema de trabajo consistente en 14 días de embarque con 7 días de descanso a continuación, siempre que el mismo no vulnere la normativa vigente aplicable a estos trabajadores en materia de duración de jornada y descansos.

ANT.:1) Instrucciones de 25.04.2014, de Sra. Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Correo electrónico de 31.03.2014, del recurrente.

3) Correos electrónicos de 27.02.2014, 31, 30, 24, 22 y 20.01.2014, de la Dirección e Inspección Provincial del Trabajo de Aysén.

4) Correo electrónico de 30.01.2014, de la División Departamento de Fiscalización.

5) Correos electrónicos de 27.02.2014, 28 y 21.01.2014, de Capitán Puerto Chacabuco.

6) Correos electrónicos de 04.02.2014; 31, 30, 28, 27, 24 y 17.01.2014, del Departamento Jurídico.

7) Instrucciones de 02.01.2014, de Sra. Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

8) Ord. N° 644 de 09.10.2013, de Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Aysén.

9) Ord. N° 2552 de 27.06.2013, de Sra. Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

10) Ord. N° 318 de 10.05.2013, de Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Aysén.

11) Presentación de 07.05.2013, del Sindicato de Empresa Marítima Nautilus S.A. de Tripulantes Ríos del Sur.

FUENTES: Código del Trabajo,
Artículos 96, 131

CONCORDANCIAS: Ord. N°s 1416/109 de 10.04.2000, 5028/235 de 10.08.1995, 032/003 de 03.01.1992.

SANTIAGO,

22 MAY 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE EMPRESA MARÍTIMA NAUTILUS S.A. DE TRIPULANTES RÍOS DEL SUR.
TERMINAL DE TRANSBORDADORES S/N PUERTO CHACABUCO
AYSEN

Mediante presentación del Ant. 10), aclarada por correo electrónico del antecedente 2), solicita un pronunciamiento jurídico tendiente a dilucidar diversas inquietudes respecto de su relación laboral con la empresa Marítima Nautilus S.A. como asimismo, de los afiliados a dicha organización.

Señala, que la referida empresa presta servicios de transporte de pasajeros a diversas empresas de la industria de la salmonicultura, realizando viajes entre los diferentes centros de cultivo existentes en la región de Aysén, en naves cuya magnitud es inferior a 50 Toneladas de Registro Grueso.

Agrega, que en la cláusula 3ª de los respectivos contratos individuales de trabajo se estipula que dicho personal se regirá por las normas del Título II, Capítulo 3, Párrafo 1 del Código del Trabajo, relativas a la gente de mar, aunque no existe un contrato de embarco autorizado por la autoridad marítima.

Añade, que la tripulación cumple en promedio 14 a 16 horas de navegación, en una jornada de 14 días de trabajo seguida de 7 de descanso.

De acuerdo a lo expuesto, consulta si resulta procedente que dicho personal se desempeñe en la jornada señalada, sin autorización de la Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa a responder las consultas específicas que se formulan, en opinión del suscrito resulta indispensable precisar cuál es la normativa aplicable a los trabajadores señalados, para cuyo efecto es necesario recurrir, en primer término, a la disposición contenida en el artículo 96 del Código del Trabajo, que establece:

"Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales".

La norma transcrita define lo que debe entenderse por personal embarcado o gente de mar, estableciendo que es aquél que se desempeña a bordo de naves o artefactos navales, mediando un contrato de embarco.

De lo anterior se sigue que, para determinar la calidad de personal embarcado o gente de mar, será necesario examinar la concurrencia de dos requisitos copulativos, a saber:

a) Que el trabajador ejerza una profesión, oficio u ocupación a bordo de naves o artefactos navales, y

b) Que medie un contrato de embarco.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe tener presente en la especie la norma contenida en el artículo 131 del mismo Código, que dispone:

"No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas fluye que las disposiciones generales relativas al contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar, contempladas en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I, y el párrafo 2º del mismo Capítulo, denominado *"Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional"*, son aplicables a todos los trabajadores embarcados, con excepción de aquellos que se desempeñan a bordo de naves menores, y aún a éstos últimos, si así lo pactaren.

Reafirma lo anterior, la circunstancia de que el D.L. 2222, de 1978, Ley de Navegación, considera personal embarcado o gente de mar, tanto a quienes se desempeñan a bordo de naves mercantes como de naves especiales y menores.

Pues bien, en la especie de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que en la cláusula 3ª, primera parte, de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empleadora y los trabajadores de que se trata, se contiene la siguiente estipulación:

"De conformidad al artículo 131 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que el presente contrato de trabajo queda sujeto a las normas contenidas en párrafo 1º del Capítulo III del Título II del Libro del Código del Trabajo en consecuencia la jornada de trabajo será de 56 horas semanales en el mar y de 48 horas semanales cuando deba laborar en el puerto, distribuidas en ocho horas diarias."

De la norma convencional antes transcrita, se desprende que las partes pactaron expresamente regirse por las normas contenidas en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo, vale decir, por la normativa aplicable a los trabajadores embarcados o gente de mar, no obstante lo cual, no han suscrito los respectivos contratos de embarco, situación que constituye infracción a dicha regulación, por cuanto si las partes acordaron someterse a tal normativa, en opinión de esta Dirección, deben cumplirse todas las obligaciones que de ello se derivan, una de las cuales es precisamente celebrar el respectivo contrato de embarco.

Por otra parte, cabe destacar que en la cláusula XI del Contrato Colectivo celebrado con fecha 21 de diciembre de 2012, entre el Sindicato de Empresa Marítima Nautilus S.A. de Tripulantes Ríos del Sur y la empresa Marítima Nautilus S.A. se contiene la siguiente estipulación:

“La jornada semanal de trabajo será de cincuenta y seis (56) horas. Distribuidas en ocho horas diarias pudiendo pactar las partes horas extraordinarias sin limitación, distribuidas entre los días Lunes y Domingo de cada semana. La empleadora hará la distribución de las semanas de trabajo y/o de los turnos conforme a lo prevenido en los artículo 106 del Código del Trabajo. Atendido el hecho de que los trabajadores se encuentran regidos por las disposiciones contenidas en el Párrafo 1º del Capítulo III del Código del Trabajo, el período de embarco será de catorce días de trabajo a bordo y siete días de descanso.”

Cabe señalar, que con el fin de resolver fundadamente la consulta planteada, se solicitó información al Capitán de Puerto de Chacabuco, quien mediante correo electrónico de 27 de febrero de 2014 señaló que dicha Autoridad Marítima aplica respecto de los trabajadores de la empresa Marítma Nautilus S.A. el artículo 131 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Atendido todo lo expuesto, preciso es convenir que el estatuto jurídico que rige al personal de la empresa que nos ocupa es el que regula al personal embarcado o gente de mar.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que el artículo 106 del Código del Trabajo establece:

“La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.”

“Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.”

“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 establecido en el inciso tercero del artículo 32”.

A su vez, el artículo 108 del citado texto legal, expresa:

“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”.

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas precedentemente, es dable colegir que la gente de mar se encuentra afecta a una jornada ordinaria semanal de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias y que, excepcionalmente, dicha jornada no se aplica al Capitán de la nave, como tampoco, a los Oficiales que desempeñan los cargos que la ley expresamente indica ni a cualquier otro Oficial que se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, como tal, deba fiscalizar el trabajo de sus subordinados.

De igual normativa aparece, que los trabajadores afectos a dicha jornada pueden pactar con su empleador horas extraordinarias sin sujeción al máximo legal establecido en el artículo 31 del Código del Trabajo.

Con todo, es menester considerar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 116 del Código del Trabajo, el descanso diario de los trabajadores a que se refiere su presentación, excluido el personal no afecto a la limitación de jornada conforme al artículo 108 ya citado y transcrito, es de ocho horas continuas dentro de cada día.

En materia de descanso semanal cabe tener presente que el personal embarcado se encuentra exceptuado del descanso dominical y de días festivos, conforme lo señalado en el N° 5 del artículo 38 y que sobre el particular, el inciso 2° del artículo 111 del Código del Trabajo dispone:

“El empleador deberá otorgar al término del período de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en la semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38.”

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que, por expresa disposición del legislador, el empleador debe otorgar, al término del período de embarque los días de descanso compensatorio correspondientes al trabajo realizado en los días domingo y festivos que incidieron en el respectivo período de navegación. Como es dable apreciar, se trata de una obligación que se ha generado por cada domingo o festivo trabajado, incorporado el derecho correlativo al patrimonio de los dependientes en el momento de haberse prestado servicios en tales días, siendo exigible su compensación al término del referido período.

En relación a la consulta relativa a la procedencia de que los trabajadores en estudio hayan pactado con su empleador un período de embarque de 14 días por 7 días de descanso, cabe informar a Ud. que, en opinión del suscrito, un acuerdo en tales términos se encontrará ajustado a derecho, en la medida que se respete la normativa sobre duración de jornada y descansos respecto de dichos trabajadores, máxime si se considera que pactar un ciclo de embarco de 14 días y a continuación hacer uso de un descanso de 7 días, supera el descanso mínimo semanal establecido en el inciso segundo del artículo 111 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, a la luz de las normas legales y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

1) Las normas contenidas en el Párrafo 1° del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo, relativas al personal embarcado o gente de mar resultan aplicables a los trabajadores de la Empresa Marítima Nautilus S.A. que se desempeñan en el transporte de pasajeros de los distintos centros de cultivo de salmones de la región de Aysén, en el evento que así lo hayan convenido con dicha empleadora, en cuyo caso corresponde que las partes suscriban los correspondientes contratos de embarco.

2) Resulta jurídicamente procedente que los mismos trabajadores acuerden con la referida empresa, un sistema de trabajo consistente en 14 días de embarque con 7 días de descanso a continuación, siempre que el mismo no

vulnere la normativa vigente aplicable a estos trabajadores en materia de jornada y descansos.

Saluda a Ud.




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/SOG/MOP

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Subsecretario del Trabajo - Jefe de Gabinete Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social.