



ANEXO A

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 20.940 EN LA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
AÑO 2018**



Implementación de la Ley 20.940 en la Dirección del Trabajo

A lo largo del 2018, la Dirección del Trabajo continuó con el proceso de implementación de la Reforma Laboral introducida por la Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, proceso que ya había comenzado en el año 2017 impartiendo instrucciones, instruyendo procedimientos y emitiendo Dictámenes que fijan el sentido y alcance de la nueva normativa.

1. Informe de Estándares Técnicos - Calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia

Conforme a lo dispuesto por el artículo 360 inciso penúltimo del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo dictó el “Informe de Estándares Técnicos - Calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”, edición 2017-2018. Dicho documento da cuenta de los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, durante el período previamente señalado.

2. Dictámenes

Entre marzo de 2018 y marzo de 2019, la Dirección del Trabajo emitió los siguientes Dictámenes atendiendo a consultas específicas relativas a la Reforma Laboral, complementando la jurisprudencia en cada una de las temáticas que tratan:

1. Ordinario N°1287/23, de 09 de marzo de 2018. Informa sobre la oportunidad para dar inicio a la negociación colectiva, tratándose de una organización sindical que fue notificada mediante correo electrónico de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia o de la que resuelve el recurso interpuesto.
2. Ordinario N°1862/26, de 16 de abril de 2018. Cuota de participación femenina. Directorio sindical. Mecanismo de integración. Libertad sindical.
3. Ordinario N°2238/29, de 11 de mayo de 2018. Extensión de beneficios. Beneficios históricos. Beneficios pactados individualmente.
4. Ordinario N°2342/30, de 23.05.2018. Se reconsidera parcialmente la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°1028/21 de 21.02.2018 y toda otra que resulte contradictoria al nuevo sentido interpretativo, solo en cuanto, no resulta



jurídicamente procedente exigir que la adecuación del texto de los estatutos que se realiza estrictamente para dar cumplimiento al mandato legal sobre cuota de género en la integración del directorio, se someta al procedimiento contemplado para la reforma de estatutos.

5. Ordinario N°3826/31, de 20 de julio de 2018. Extensión de Beneficios. Beneficios Históricos. Clausulas tácitas. Complementa dictamen N°2238/29, de 11.05.2018. Reconsidera dictamen N°4808/114 de 12.10.2017.
6. Ordinario N°3896/32, de 26 de julio de 2018. Conformación de equipos de emergencia. Número de trabajadores. Competencias técnicas. Complementa dictamen N°5346/92 de 28.10.2016.
7. Ordinario N°3898/33, de 27 de julio de 2018. Los acuerdos de grupo negociador celebrados entre empleadores y grupos de trabajadores que se han unido para negociar colectivamente constituyen legalmente un instrumento colectivo, por lo que este Servicio, en cumplimiento de sus obligaciones legales, debe proceder a su registro.
8. Ordinario N°5657/37, de 07 de noviembre de 2018. Huelga. Empresa de servicios transitorios. Empresa usuaria. Licencias médicas. Licencias sin solución de continuidad. Libertad de trabajo.
9. Ordinario N°6177/42, de 10 de diciembre de 2018. El plazo mínimo para negociar colectivamente se contabiliza desde que la empresa ha comenzado a operar, y en caso de que ese instante no fuera demostrable, desde la fecha de inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos.
10. Ordinario N°8178/43, de 10 de diciembre de 2018. Se complementa el dictamen N°2238/29 de 11.05.2018, en el sentido que los beneficios otorgados a los trabajadores desde su ingreso a la empresa, ya sea que consten expresamente en sus contratos de trabajo o respondan a una práctica reiterada en el tiempo, forman parte del patrimonio del trabajador, sin que proceda condicionar el otorgamiento de estos a la exigencia de celebrar un pacto de extensión de beneficios.
11. Ordinario N°6181/46, de 10 de diciembre de 2018. Desafiliación y afiliación posterior. Descuento de cuota sindical. Monto. Excepción al pago de la cuota. Instrumento negociado conjuntamente.
12. Ordinario N°6333/48, de 17 de diciembre de 2018. Trabajadores con extensión de beneficios; Afiliación posterior a la extensión; Negociación posterior a la extensión; Pérdida de beneficios extendidos; Cese en el pago de la cuota;
13. Ordinario N°237/3, de 18 de enero de 2019. En caso de existir un instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación colectiva estará constituido, para todos los



trabajadores que negocian colectivamente, por idénticas estipulaciones a las consignadas en él, sin perjuicio de la aplicación que en cada caso particular, corresponda dar a las cláusulas del contrato individual de trabajo, el cual subsiste en todo aquello en lo que no ha acaecido el reemplazo de cláusulas

14. Ordinario N°258/4, de 18 de enero de 2019. La prohibición para negociar colectivamente dispuesta por el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo rige respecto de todas aquellas entidades beneficiarias de dicho aporte estatal, no siendo un presupuesto señalado en la norma para su aplicación, que la provisión de fondos se hubiere otorgado a título gratuito o que no implique a su respecto la obligación de efectuar una contraprestación en compensación por dicho financiamiento.
15. Ordinario N°1085/10, de 26 de marzo de 2019. Derecho a Información; Titulares; Organización Sindical; Facultades de representación; Fines principales; Protección de datos personales; Principio de reserva; Complementa Dictamen N° 823/20 de 26.02.2003.



ANEXO B

INFORME COMISIÓN TEMÁTICA DE DISCAPACIDAD

Enero 2019

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	2
COMISIÓN TEMÁTICA DE DISCAPACIDAD.....	3
I. Creación de instancia tripartita.....	3
II. Participantes	3
III. Funcionamiento de Comisión Técnica.....	4
CONCLUSIONES	7

COMISIÓN TEMÁTICA DE DISCAPACIDAD

I. Creación de instancia tripartita

A raíz de la dictación de la Ley 21.015 sobre inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, el Gobierno hubo de realizar un proceso de consulta ciudadana para la dictación de los reglamentos que la ley mandata. Durante dicho proceso participativo, múltiples organizaciones empresariales, sindicales y sociedad civil manifestaron la necesidad de que exista una mesa permanente de trabajo para analizar la implementación de la ley. En un seminario especial organizado al efecto, una de las propuestas fue constituir una Comisión Temática especial al alero del Consejo Superior Laboral.

De esta forma, con fecha 26 de septiembre de 2018 se realiza la primera sesión de la Comisión Temática de Discapacidad, cuyo objetivo es estudiar y proponer medidas y buenas prácticas que permitan la efectiva inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en el marco de la Ley 21.015. Adicionalmente, se busca fomentar el diálogo social y se invita a los participantes a potenciar esta instancia, representando los intereses de cada institución, pero siempre con una mirada país.

En consecuencia, como producto de las sesiones de la Comisión Temática es que se redacta este documento final, el cual será entregado Consejo Superior Laboral, y que refleja las problemáticas, propuestas y acuerdos convenidos.

II. Participantes

La Comisión Temática contó con la participación de representantes de las siguientes organizaciones empresariales, sindicales, fundaciones, organismos públicos y otras instituciones:

1. Organizaciones empresariales y empresas:
 - a) CPC - CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO
 - b) SOFOFA - SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL
 - c) CONAPYME - CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE CHILE
 - d) WALMART
 - e) NESTLÉ
 - f) BANCO DE CHILE

2. Sindicatos:
 - a) CUT - CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
 - b) UNT - UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES
 - c) CONFEDERACIÓN COORDINADORA DE SINDICATOS DEL COMERCIO

3. Fundaciones:

- a) FUNDACIÓN AVANZAR JUNTOS
- b) FUNDACIÓN DESCÚBREME
- c) FUNDACIÓN LUZ

4. Otras Instituciones:

- a) MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC
- b) CAJA LOS ANDES
- c) CORFAUSAM - COORDINADORA NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE FAMILIARES, USUARIOS Y AMIGOS DE PERSONAS CON AFECCIONES DE SALUD MENTAL

5. Organismos Públicos:

- a) MINTRAB - MINISTERIO DEL TRABAJO
- b) DT - DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- c) SENADIS - SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
- d) MDS - MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

III. **Funcionamiento de Comisión Técnica**

En la primera sesión de la Comisión Temática de Discapacidad realizada el día 26 de septiembre de 2018 se acordó trabajar un tema por sesión, salvo en la segunda sesión en la que se verían dos. En cada sesión se discutirían las propuestas previamente enviadas por los miembros de la comisión, procurando llegar a un consenso.

Además, se acordó que, en los casos pertinentes, se podrá invitar a un experto para exponer del tema a tratar en la respectiva sesión.

Finalmente, se acordó un listado de temas a tratar y un calendario de 9 sesiones de aproximadamente 1 hora y 30 minutos de duración cada una, de conformidad a la siguiente programación:

1. **Primera sesión:** 26 de septiembre.
 - a. Bienvenida por Subsecretario del Trabajo y Presidenta de Consejo Superior Laboral.
 - b. Coordinación y aspectos prácticos de Comisión Temática.
2. **Segunda sesión:** 3 de octubre.
 - a. Calificación y Certificación de la Discapacidad.
 - Mejoras al proceso de obtención de la certificación.
 - Difusión de beneficios para obtener certificado. Incentivo.
 - Identificación de personas con discapacidad.
3. **Tercera sesión:** 17 de octubre
 - a. Buenas Prácticas y dificultades en la implementación de la Ley 21.015.

- b. Modelo para una correcta inclusión laboral.
4. **Cuarta sesión:** 31 de octubre
 - a. Capacitaciones para procesos inclusivos en la vida laboral.
 - Capacitación a empresa y equipo de trabajo.
 - Capacitación a personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral. Falta oferta.
 5. **Quinta sesión:** 7 de noviembre.
 - a. Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad como medida de cumplimiento alternativo.
 6. **Sexta sesión:** 21 de noviembre
 - a. Participación de trabajadores con discapacidad en los sindicatos.
 - b. Enfoque del sindicato como una herramienta que contribuya a la inclusión.
 7. **Séptima sesión:** 5 de diciembre.
 - a. Indicadores necesarios para medir el impacto de la ley.
 8. **Octava sesión:** 19 de diciembre.
 - a. Razones fundadas para cumplimiento alternativo.
 - Naturaleza de las funciones
 - Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo.
 9. **Novena sesión:** 9 de enero
 - a. Cómo incentivar el cumplimiento adecuado de la ley.

Cabe señalar que, debido a problemas de agenda de algunos expositores, algunas sesiones debieron ser modificadas y/o reprogramadas, con lo cual finalmente se llevaron a cabo conforme a la siguiente programación:

1. **Primera sesión:** 26 de septiembre.
 - a. Bienvenida por Subsecretario del Trabajo y Presidenta de Consejo Superior Laboral.
 - b. Coordinación y aspectos prácticos de Comisión Temática.
2. **Segunda sesión:** 3 de octubre.
 - a. Buenas Prácticas y dificultades en la implementación de la Ley 21.015.
 - b. Modelo para una correcta inclusión laboral.
3. **Tercera sesión:** 17 de octubre
 - a. Calificación y Certificación de la Discapacidad.
 - Mejoras al proceso de obtención de la certificación.
 - Difusión de beneficios para obtener certificado. Incentivo.
 - Identificación de personas con discapacidad.
4. **Cuarta sesión:** 31 de octubre
 - a. Capacitaciones para procesos inclusivos en la vida laboral.

- Capacitación a empresa y equipo de trabajo.
 - Capacitación a personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral. Falta oferta.
5. **Quinta sesión:** 14 de noviembre.
- a. Participación de trabajadores con discapacidad en los sindicatos.
 - b. Enfoque del sindicato como una herramienta que contribuya a la inclusión.
6. **Sexta sesión:** 5 de diciembre
- a. Indicadores necesarios para medir el impacto de la ley.
7. **Séptima sesión extendida:** 19 de diciembre.
- a. Razones fundadas para cumplimiento alternativo.
 - Naturaleza de las funciones.
 - Falta de personas interesadas en la oferta de trabajo.
 - b. Revisión del Dictamen N°6245/047 de la Dirección del Trabajo. En esta instancia, se aprovecharon de tratar los siguientes temas incluidos en tabla:
 - Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad como medida de cumplimiento alternativo.
 - Donaciones.
8. **Octava sesión:** 4 de enero.
- a. Revisión de informe para el Consejo Superior Laboral.

Por acuerdo unánime de la mesa del día 4 de enero de 2019, se acordó no realizar la sesión programada para el día 9 de enero.

Por último, se deja constancia que la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Temática estuvo en manos de la Subsecretaría del Trabajo, entidad que asumió el rol de citar a los participantes a las sesiones y de levantar acta de los discutido y expuesto en cada una de ellas (revisar Anexo 1).

CONCLUSIONES

En conformidad a los temas tratados en cada una de las sesiones, las propuestas sugeridas por el Comisión Temática son:

- 1) Buenas prácticas y dificultades en la implementación de la Ley 21.015: Modelos para una correcta inclusión.**
 - **Propuesta Sugerida:** Elaborar un breve manual/guía de buenas prácticas con la finalidad de contribuir en la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo (Índice con temas a tratar en Anexo 3).

- 2) Calificación y certificación de la discapacidad.**
 - **Propuestas Sugeridas:**
 - a) Se considera necesario una modificación legal que otorgue alternativas a la presentación del certificado emitido por el Registro Civil, sin perjuicio que el dictamen N° 6245/047 ya reconoce la posibilidad de acreditar la discapacidad mediante el uso de otros documentos.
 - b) Para contribuir al aumento de personas que obtenga su credencial de discapacidad, se estima necesario realizar campañas de difusión de los beneficios.

- 3) Capacitaciones para procesos inclusivos en la vida laboral.**
 - **Propuestas Sugeridas:**
 - a) Se acuerda la necesidad de fomentar la figura del intermediador laboral, capacitarlo en temas de discapacidad para reforzar su rol de intermediador.
 - b) Mejorar la difusión y oferta de los programas de SENCE y de los organismos administradores de la Ley 16.744, de tal manera que se orienten a perfiles necesitados por la empresa. Asimismo, se estima necesario sensibilizar a toda la empresa para lograr una cultura inclusiva al interior de la misma (gerencia y trabajadores).

- 4) Participación de trabajadores con discapacidad en los sindicatos. Enfoque del sindicato como una herramienta que contribuya a la inclusión.**
 - **Propuestas Sugeridas:**
 - a) Trabajo conjunto entre la empresa y el sindicato, de apoyo mutuo, a fin de contribuir en la capacitación de los trabajadores y, especialmente, de los dirigentes sindicales, con el objeto de lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad.
 - b) Instaurar un mecanismo de representación válido de las personas con discapacidad, evitando su discriminación por parte de los otros miembros del sindicato.
 - c) Campañas publicitarias de difusión que permitan hacer presente que todos los cambios se hacen a través del agente social y no sólo es tarea del Estado.

5) Indicadores necesarios para medir el impacto de la ley.

- **Propuestas Sugeridas:**

- a) Incluir los siguiente indicadores para la evaluación de la ley:

- **Inserción Real:** Quiénes han sido contratados como consecuencia de la ley y quiénes se encontraban trabajando antes de su vigencia.
 - **Remuneraciones:** Observar si las personas con discapacidad ganan menos que el resto de los trabajadores o no, en misma jornada y funciones.
 - **Permanencia:** Clarificar grado de rotación.
 - **Nivel educacional**
 - **Tipos de discapacidad**
 - **Cumplimiento directo o cumplimiento alternativo por parte de las empresas.**
 - **Actividades o rubros en los cuales se contrata personas con discapacidad.**
 - **Tasas de accidentabilidad y enfermedades laborales.**

6) Razones fundadas para cumplimiento alternativo, temas relativos a la aplicación práctica de la ley y revisión del Dictamen N° 6245/047 de la Dirección del Trabajo.

- **Propuesta Sugerida:** Se propone la realización de un análisis de puesto de trabajo, vinculado a la política de inclusión y diversidad, de tal forma que tenga aplicación transversal en la empresa, incluyendo la figura del intermediador laboral (sea externo o interno de la empresa) como actor fundamental para la adecuada incorporación de la persona contratada en la empresa.



ANEXO C

**INFORME COMISIÓN TEMÁTICA DE
IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO SOBRE EL
TRABAJO MARÍTIMO
(MARITIME LABOUR CONVENTION MLC, 2006)**

Diciembre 2018

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	2
I. Introducción	3
II. Contenido del Convenio	3
III. Desafíos nacionales frente al Convenio.....	4
IV. Proceso de Ratificación.....	5
COMISIÓN TEMÁTICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO.....	6
I. Creación de instancia tripartita.....	6
II. Participantes	6
III. Funcionamiento de Comisión Técnica.....	7
DIÁLOGOS Y ACUERDOS ALCANZADOS POR COMISIÓN TEMÁTICA.....	9
I. Ámbito de aplicación del Convenio según características del buque.	9
II. Ámbito de aplicación del Convenio según definición de “Gente de Mar”.	10
III. Trabajo Infantil.	10
IV. Orientación profesional, educación y formación de la gente de mar.	11
V. Derecho a vacaciones.	12
VI. Jornada de trabajo y descansos de Gente de Mar.	14
VII. Forma y periodicidad de pago de remuneraciones.....	15
VIII. Exigencia de certificado médico.....	16
IX. Contenido y formalidad de contrato de trabajo (acuerdo de empleo) de gente de mar....	18
X. Servicios de contratación y colocación.	19
XI. Alojamiento y servicios de esparcimiento a bordo de buques.	20
XII. Alimentación y servicios de fonda a bordo de buques.....	21
XIII. Niveles de dotación de buques.	21
XIV. Atención médica a bordo de buques.....	22

XV. Salud y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes.....	23
XVI. Procedimiento de tramitación de quejas a bordo de buques.....	24
RESUMEN ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL CONVENIO.....	26
RESUMEN EJECUTIVO	27

ANTECEDENTES GENERALES DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO

I. Introducción

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en adelante el “Convenio” o “MLC, 2006”, fue adoptado en febrero de 2006, sin perjuicio que entró en vigor recién el 20 de agosto de 2013 (revisar Anexo 1). A grandes rasgos, el Convenio establece condiciones mínimas de trabajo y de vida para la gente de mar y ayuda a crear condiciones internacionales de competencia justa para los armadores.

El Convenio fue concebido para ser aplicado globalmente y para ser de fácil comprensión, actualización y aplicación. Asimismo, ha sido diseñado para constituir el “*cuarto pilar*” del régimen normativo internacional garante del transporte marítimo de calidad, complementando los Convenios fundamentales de la Organización Marítima Internacional (OMI) que tratan de la seguridad y protección de los buques y la protección del medio ambiente marino (“Convenio sobre la seguridad de la vida humana en el mar” (SOLAS) de 1974; “Convenio sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar” (STCW) de 1978 ; y “Convenio para prevenir la contaminación por los buques” (MARPOL 73/78) de 1983).

La relevancia del MLC, 2006 radica en que afecta a una actividad de esencial importancia para los estados ribereños y no ribereños del mundo, pues el transporte marítimo internacional maneja el 90% del comercio global. En Chile, cerca de 260 buques enarbolan nuestra bandera nacional y aproximadamente 35 de ellos realizan viajes internacionales de forma habitual, dato relevante pues a dichas embarcaciones les será obligatorio el sistema de inspección y certificación que establece el Convenio y su personal embarcado estará afecto a sus normativas mínimas.

II. Contenido del Convenio

El MLC, 2006 consta de 3 partes relacionadas entre sí: Artículos, Reglamento y Código. Los artículos y el Reglamento establecen derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los estados parte.

El Código, por su lado, detalla la aplicación del Reglamento y comprende dos partes: **Parte A** (normas obligatorias) y **Parte B** (pautas no obligatorias). Asimismo, el Código entrega a la **gente de mar** un

catálogo de derechos mínimos y, a través de reglas para el cumplimiento y control de aplicación de sus regulaciones, detalla algunos mecanismos de reclamación en caso de incumplimiento.

Tanto el Reglamento como el Código están organizados por temas generales distribuidos en 5 títulos:

- Título 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques;
- Título 2: Condiciones de Empleo;
- Título 3: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda;
- Título 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social;
- Título 5: Cumplimiento y control de la aplicación.

En materia de cumplimiento y control de aplicación del MLC, 2006, éste establece la obligación de inspección y certificación por parte del Estado del Pabellón de aquellos buques que cumplan con las siguientes características: ser de 500 toneladas de arqueo bruto o más y que realicen viajes internacionales o viajes entre puertos extranjeros. Tanto la inspección como certificación tienen como finalidad constatar que un buque que cumple con las características mencionadas, se ajusta y cumple con el estándar que fija el Convenio, lo que se materializa en la emisión de dos certificados: “Certificado de Trabajo Marítimo” y “Certificado de Conformidad Laboral Marítima”.

Dichos certificados constituyen “prueba suficiente”, mientras no se demuestre lo contrario, de que el buque ha sido debidamente inspeccionado por la autoridad competente del Estado del Pabellón y que cumple, en el ámbito de la certificación, los requisitos establecidos en el MLC, 2006. En ese contexto, los buques que registren bandera de países que no han ratificado el Convenio y, consecuentemente, que no cuenten con los certificados antes indicados, no podrán valerse de tales certificaciones, debiendo recibir un trato no más favorable que aquellos que los porten. En otras palabras, serán inspeccionados con mayor rigurosidad en sus recaladas en puertos extranjeros por parte de los Estados de Control de Puertos que estén obligados a cumplir el Convenio.

III. Desafíos nacionales frente al Convenio

Como Estado del Pabellón, Chile debe adoptar las medidas necesarias para contar con un Sistema de inspección y certificación de Buques que enarbolan su pabellón. Adicionalmente, como Estado Rector del Puerto, debe estar preparado para ejercer control del MLC, 2006 respecto de las naves que recalán en su territorio, bajo los parámetros señalados en él. Finalmente, como Estado proveedor de mano de obra, deberá velar por que se respeten los derechos de la gente de mar que residan en su territorio.

Otro desafío nacional es realizar una revisión del contenido obligatorio del MLC, 2006 frente a la legislación y práctica de nuestro país, a fin de realizar las adecuaciones normativas y administrativas pertinentes, para lo cual se ha llevado a cabo un trabajo de coordinación tripartita con todos los actores relevantes de la marina mercante.

IV. Proceso de Ratificación

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante Ordinario N°270 del 29 de mayo de 2015, solicitó el inicio del proceso de ratificación del MLC, 2006 al Ministerio de Relaciones Exteriores, adjuntando informe técnico tripartito del Convenio, los comprobantes de las consultas a los actores sociales (de conformidad con el Convenio 144 de OIT) y las respuestas favorables de la Confederación de la Producción y el Comercio y de la Central Unitaria de Trabajadores. Asimismo, acompañó presentaciones de la Asociación Nacional de Armadores (ANA), de organizaciones de trabajadores y de la Federación Internacional del Transporte (ITF), quienes solicitaron la pronta ratificación e implementación del “MLC, 2006”.

De conformidad a lo señalado, en abril del año 2017 se inició el trámite de aprobación ante el Congreso Nacional, dando lugar al Proyecto de Ley Boletín N°11.193-10, el cual fue aprobado unánimemente en octubre de 2017.

El Acta de Ratificación del MLC, 2006 fue depositada con sus correspondientes anexos ante el Director General de la OIT, con fecha 22 de febrero de 2018. Por lo anterior, el Convenio entrará en vigor el 22 de febrero de 2019, es decir, doce meses después del depósito.

COMISIÓN TEMÁTICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO

I. Creación de instancia tripartita

Como se expuso anteriormente, nuestro país cuenta con un plazo de doce meses, desde el depósito del Acta de Ratificación en la OIT, para definir y ejecutar los procesos administrativos, legales y reglamentarios que la implementación del Convenio exige. Ante este reto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, inició un estudio y análisis de las adecuaciones pertinentes para dar cabal cumplimiento al MLC, 2006.

De forma paralela, con la finalidad de generar un diálogo entre todos los actores que participarán en la puesta en marcha del Convenio, además de dar cumplimiento con el deber de consulta que impone el mismo Convenio, tanto la Subsecretaría del Trabajo como el Consejo Superior Laboral consideraron pertinente reconstituir una instancia tripartita para tratar de forma concreta los diversos temas del MLC, 2006 y, de esta forma, recoger las propuestas que los actores del rubro tienen respecto a los mismos, propuestas que son presentadas en el presente informe como antecedente no vinculante a la hora de ejecutar la implementación del Convenio.

Así, con fecha 26 de septiembre de 2018, el señor Subsecretario del Trabajo, don Fernando Arab Verdugo, y la Presidenta del Consejo Superior Laboral, señora Carmen Domínguez, dieron inicio a la primera sesión de la Comisión Temática de implementación del Convenio.

II. Participantes

La Comisión Temática contó con la participación de representantes de las siguientes organizaciones sindicales, asociaciones de armadores y organismos públicos:

a) Sindicatos y Federaciones de Gente de Mar

ITF	FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE
SITRIEMP	SINDICATO DE TRABAJADORES INTEREMPRESAS DE COMPAÑÍAS NAVIERAS
SIOMMA	SINDICATO DE OFICIALES DE LA MARINA MERCANTE AUSTRAL
	SINDICATO INTEREMPRESA MAR DEL SUR
SI.MAR	SINDICATO INTEREMPRESA DE OFICIALES DE MARINA MERCANTE
FETRICH	FEDERACIÓN DE TRIPULANTES DE CHILE
FENASIOMECHI	FEDERACIÓN NACIONAL SINDICATOS OFICIALES NAVES MERCANTES Y ESPECIALES DE CHILE
FESIMAR	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES MARÍTIMOS DE CHILE

b) Asociaciones de Armadores

ANA	ASOCIACIÓN NACIONAL DE ARMADORES
ARMASUR A.G.	ASOCIACIÓN DE ARMADORES DE TRANSPORTE MARÍTIMO SUR AUSTRAL

c) Organismos Públicos

MINTRAB	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBTRAB	SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
MINSAL	MINISTERIO DE SALUD
MTT	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
DT	DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTEMAR	DIRECCIÓN GENERAL DEL TERRITORIO MARÍTIMO Y DE MARINA MERCANTE

III. Funcionamiento de Comisión Técnica

En la primera sesión de la Comisión Temática se acordó un listado de temas a tratar y un calendario de 6 sesiones de aproximadamente 2 horas de duración cada una, las que finalmente se llevaron a cabo conforme la siguiente programación:

- Primera sesión:** 24 de septiembre.
 - Bienvenida por Subsecretario del Trabajo y Presidenta de Consejo Superior Laboral.
 - Coordinación y aspectos prácticos de Comisión Temática.
- Segunda sesión:** 9 de octubre.
 - Ámbito de aplicación del Convenio según características del buque.
 - Ámbito de aplicación del Convenio según definición de “Gente de Mar”.
 - Trabajo Infantil.
 - Objetivos claros para la orientación profesional, la educación y la formación de la gente de mar.
- Tercera sesión:** 24 de octubre.
 - Derecho a vacaciones.
 - Jornada de trabajo y descansos de Gente de Mar.
 - Forma y periodicidad de pago de remuneraciones.
- Cuarta sesión:** 7 de noviembre.
 - Exigencia de certificado médico.

- b. Contrato de trabajo (acuerdo de empleo) de Gente de Mar.
 - c. Servicios de contratación y colocación.
 - d. Alojamiento y servicios de esparcimiento a bordo de buques.
 - e. Alimentación y servicios de fonda a bordo de buques.
5. **Quinta sesión:** 29 de noviembre.
- a. Niveles de dotación de buques.
 - b. Atención médica a bordo de buques.
 - c. Salud y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes.
6. **Sexta sesión:** 18 de diciembre.
- a. Procedimiento de tramitación de quejas a bordo de buques.
 - b. Revisión borrador informe final.

La Secretaría Ejecutiva de la Comisión Temática estuvo en manos de la Subsecretaría del Trabajo, entidad que asumió el rol de citar a los participantes a las sesiones y de levantar acta de lo discutido y expuesto en cada una de ellas (revisar Anexo 2).

DIÁLOGOS Y ACUERDOS ALCANZADOS POR COMISIÓN TEMÁTICA

I. **Ámbito de aplicación del Convenio según características del buque.**

a) Menciones del Convenio.

El Convenio establece dos criterios a la hora de determinar la extensión mínima de aplicación de sus disposiciones: en primer lugar, el tipo de buque al que se aplica el MLC, 2006 y, en segundo lugar, la “gente de mar” que presta servicios a bordo de ese tipo de buque.

El MLC, 2006 entrega la siguiente definición de buque: *“(…) toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias.”*

En base a dicha definición, el mismo Convenio determina la extensión de su aplicación, acotando expresamente los buques sobre los que el estado miembro debe, como piso mínimo, aplicar sus disposiciones. Al respecto, el Convenio señala: *“Salvo que se disponga expresamente otra cosa, el presente Convenio se aplica a todos los buques, de propiedad pública o privada, que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, con excepción de los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y de las embarcaciones de construcción tradicional, como los dhows y los juncos. El presente Convenio no se aplica a los buques de guerra y las unidades navales auxiliares.”*

b) Actual normativa chilena en la materia.

En el ordenamiento chileno existen leyes y reglamentos de aplicación exclusiva a gente de mar, dentro las cuales destaca el Código del Trabajo (específicamente artículos 96 y siguientes relativos al contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar) y la Ley de Navegación (Decreto Ley 2.222). Al momento de definir sus campos de aplicación, ambas normativas hacen distinción según el tamaño de buque sobre el que la gente de mar cumple funciones.

El Código del Trabajo en su artículo 131 señala lo siguiente: *“No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.”* Por su parte, la Ley de Navegación en su artículo 4º hace la siguiente distinción: *“Las naves se clasifican en mercantes y especiales y, según su porte, en naves mayores y menores (...). Son **naves mercantes** las que sirven al transporte, sea nacional o internacional (...). Son **naves especiales** las que se emplean en servicios, faenas o finalidades específicas, con características propias para las funciones a que están destinadas, tales como remolcadores, pesqueros, dragas, barcos científicos o de recreo, etcétera. (...) Son **naves mayores** aquellas de más de cincuenta toneladas de registro grueso, y **naves menores**, las de cincuenta o menos toneladas de registro grueso.”*

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática discutió sobre la necesidad de proponer cambios normativos con el fin de adecuar la legislación chilena al ámbito de aplicación del Convenio. Sin embargo, en vistas a que la aplicación del Convenio no se vería entorpecida por las distinciones establecidas en nuestra actual

normativa, se acuerda de forma unánime que no resulta necesario proponer modificaciones a la redacción vigente.

II. **Ámbito de aplicación del Convenio según definición de “Gente de Mar”.**

a) Menciones del Convenio.

Junto con establecerse un ámbito de aplicación según el tipo de buque o nave (título anterior), el Convenio define el tipo de trabajador al que es aplicable. En este sentido, el Convenio señala que a menos que se disponga *expresamente* otra cosa, el MLC, 2006 se aplica a toda la gente de mar.

Luego, para esclarecer el ámbito de aplicación, el mismo Convenio dispone la siguiente definición de “gente de mar” o “marino”: *“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”*.

Junto a lo anterior, el Convenio indica que, en caso de existir alguna duda sobre la condición de gente de mar, la cuestión debe ser resuelta por la Autoridad Competente del Convenio, previa consulta con las organizaciones de armadores y gente de mar interesada.

b) Actual normativa chilena en la materia.

El Código del Trabajo y la Ley de Navegación, en sus artículos 96 y 47 respectivamente, disponen la siguiente definición: *“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”*.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática discutió sobre la definición de gente de mar y su importancia en la determinación de los trabajadores a quienes se les hará extensivo el Convenio. En este sentido, se constata que existen varias opiniones sobre la condición de gente de mar de aquellos trabajadores que prestan servicios de atención a pasajeros a bordo de buques turísticos (por ejemplo, camareros, barman, instructores de actividades de esparcimiento, etc.).

La Comisión Temática reconoce que, si bien **no existiría una brecha normativa entre el MLC, 2006 y la legislación interna, resulta conveniente esclarecer qué profesiones, oficios u ocupaciones desempeña un marino o gente de mar a bordo de una nave al amparo del Convenio**. Esta misión queda en manos de la Autoridad Competente del Convenio.

III. **Trabajo Infantil.**

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El Convenio establece de forma expresa que la edad mínima para trabajar a bordo de un buque es de 16 años. Asimismo, en el caso de jóvenes menores de 18 años, prohíbe de forma absoluta

cualquier tipo de trabajo nocturno o que pueda resultar peligroso para la salud o seguridad del trabajador.

b) **Actual normativa chilena en la materia.**

El trabajo infantil se encuentra reglado mediante las siguientes normativas:

- Capítulo II del Libro I del Código del Trabajo, *“De la Capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de menores”*;
- Decreto 2 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que actualiza reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo; y
- Decreto Supremo N° 90 del año 1999, del Ministerio Defensa, que aprueba el *“Reglamento sobre formación, titulación y carrera profesional del personal embarcado”*.

En base a dichas normativas, es posible afirmar que la legislación chilena prohíbe la participación de menores de 18 años en trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza, dentro los cuales se encuentran los trabajos que se realizan a bordo de naves o artefactos navales, ya sea en el área marítima, fluvial o lacustre.

c) **Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.**

Las intervinientes de la Comisión Temática concordaron de forma unánime que **la normativa nacional vigente cumple con un estándar superior al exigido por el Convenio en esta materia**, por lo que no estima necesario proponer una modificación en la actual legislación.

IV. Orientación profesional, educación y formación de la gente de mar.

a) **Exigencias de Convenio en la materia.**

El Convenio obliga a todo estado miembro a definir **políticas nacionales de progresión profesional**, con el objetivo de reforzar las competencias, calificaciones y oportunidades de empleo de la gente de mar.

Asimismo, el Convenio dispone que la gente de mar no podrá trabajar a bordo si no cuenta con un certificado que acredite su competencia para ejercer sus funciones o si no ha recibido la debida capacitación de seguridad individual a bordo.

b) **Actual normativa chilena en la materia.**

En lo que respecta a esta materia, el artículo 97 del Código del Trabajo señala lo siguiente: *“La gente de mar, para desempeñarse a bordo, deberá estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, de acuerdo a normas reglamentarias que permitan calificar los conocimientos e idoneidad profesional del interesado. Los documentos mencionados en este inciso se otorgarán a toda persona que los solicite y que reúna los requisitos reglamentarios.”*

Por su parte, el Decreto Supremo N° 90 del año 1999, del Ministerio Defensa, regula la carrera profesional del personal embarcado que presta servicios en naves con derecho a enarbolar pabellón nacional, detallando los distintos cargos y las competencias con que cada uno debe contar. El Decreto Supremo señala que los títulos otorgados bajo su regulación son de duración indefinida, sin perjuicio de que debe “demostrarse” cada 5 años que el candidato mantiene los requisitos necesarios para el ejercicio de su profesión.

Cabe hacer presente que actualmente se encuentra en trámite un proyecto de reforma al Decreto Supremo N° 90 del año 1999, el cual incorpora criterios del STCW y las enmiendas de Manila y, por tanto, incorpora criterio de MLC, 2006.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

DIRECTEMAR realizó una completa exposición sobre la labor formadora que cumple la institución, esclareciendo dudas de los demás participantes. Se generó consenso en que la normativa chilena cumple con el estándar exigido por el MLC, 2006, puesto que, como exigencia para embarcarse en cualquier nave de bandera nacional, la Autoridad Marítima exige que cada trabajador presente un título o licencia que demuestre que cuenta con los conocimientos para desempeñar sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, se detectó que existiría una brecha normativa con respecto al trabajador que cumple funciones como “cocinero” a bordo del buque, puesto que el Convenio exige que el cocinero tenga titulación como tal. La normativa nacional sólo exige dicha titulación en casos de naves con más de 10 tripulantes.

En resumen, **la Comisión Temática reconoce brecha únicamente respecto a la calificación de gente de mar en el caso del cocinero, su formación y titulación.** En los demás casos existe consenso en que la normativa chilena cumpliría con estándar MLC, 2006.

Asimismo, se aprovechó la instancia para consultar a la Comisión Temática sobre la postura de sus miembros respecto al proyecto que busca modificar el Decreto Supremo N° 90 del año 1999 antes mencionado y sobre el cual las diferentes entidades han realizado variados aportes. Así, se acordó informar al Ministerio de Defensa Nacional, a quien compete dicho Reglamento, que existe acuerdo en la Comisión Temática en proseguir con los trámites necesarios para su aprobación. Asimismo, existe consenso en cuanto dar cumplimiento a lo dispuesto por el Convenio respecto a generar políticas públicas de progresión profesional y promoción de empleo para la gente de mar, lo que se efectuará en una instancia tripartita a partir del primer semestre de 2019.

V. Derecho a vacaciones.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 exige que las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar deben calcularse sobre la base de un mínimo de 2,5 días civiles por mes de empleo.

El modo de cálculo del período de servicio (“un mes de empleo”) deberá ser determinado por la Autoridad Competente o por medio de procedimientos apropiados en cada país. Sin embargo, no deben contarse como parte de las vacaciones anuales las ausencias del trabajo justificadas.

Por otra parte, el Convenio señala que se debe prohibir todo acuerdo que implique renunciar a las vacaciones anuales pagadas mínimas definidas en la norma, salvo en los casos previstos por la Autoridad Competente del Convenio.

b) Actual normativa chilena en la materia.

La legislación chilena no cuenta con reglas especiales para gente de mar en temas de vacaciones o feriado anual, por lo que resulta aplicable la normativa general.

En este sentido, destacan las siguientes disposiciones del Código del Trabajo:

- Artículo 67 del Código del Trabajo: *“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento (...)”*
- Artículo 73 del Código del Trabajo: *“El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido (...)”.*

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

Con el objetivo de ordenar la discusión, el tema “vacaciones” se dividió en dos *subtemas*:

- Irrenunciabilidad: la Comisión Temática concordó en que la irrenunciabilidad se encuentra regulada en el Código del Trabajo, no existiendo brecha normativa al respecto.
- Días de “vacaciones”: los diferentes actores de la Comisión Temática discutieron acerca de la cantidad de días de vacaciones que otorga el MLC, 2006, sobre los conceptos de “vacaciones” y “días civiles”, y sobre la periodicidad de cálculo del derecho:
 - En lo referente al concepto de “día civil” que utiliza el Convenio, se pudo verificar que es una traducción del inglés que se refiere a “*calendar day*”, es decir, día calendario.
 - En cuanto a la periodicidad de cálculo del derecho de vacaciones, existió consenso en que la normativa chilena cumple con el Convenio, puesto que, si bien el derecho a feriado anual se devenga una vez cumplido un año de trabajo, el cálculo del denominado “feriado proporcional” se realiza en base a los meses trabajados.

Se concluyó que no existe una brecha normativa entre la legislación chilena y el MLC, 2006.

VI. Jornada de trabajo y descansos de Gente de Mar.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

De conformidad con el MLC, 2006, y como “piso mínimos”, la pauta en materia de horas de trabajo de la gente de mar debe basarse en una jornada laboral “normal” de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los festivos oficiales.

Por otra parte, el Convenio dispone dos tipos de regulación de jornada, estableciendo máximos para las horas de trabajo y/o mínimos de horas de descanso:

- El número máximo de horas de trabajo no excederá de: 14 horas por cada período de 24 horas; ni de 72 horas por cada período de 7 días; y
- El número mínimo de horas de descanso no será inferior a: 10 horas por cada período de 24 horas; ni de 77 horas, por cada período de 7 días.

En cuanto a la distribución de las horas de descanso, el MLC, 2006 permite que puedan agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales debe ser de al menos 6 horas continuas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no puede exceder de 14 horas.

Una vez que se determinen los tiempos de trabajo o descanso, o ambos, conforme a las reglas recién mencionadas, un cuadro regulador debe describir dicha organización del trabajo a bordo, en idioma de la bandera del buque y en inglés. Asimismo, se deben registrar las horas diarias de trabajo y las horas diarias de descanso en formato normalizado establecido por la Autoridad Competente.

b) Actual normativa chilena en la materia.

El artículo 106 del Código del Trabajo contiene una norma especial aplicable a la gente de mar, estableciendo una jornada semanal de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias. A pesar de que se trata de una jornada semanal superior a la de un trabajador normal, las horas trabajadas por sobre las 45 horas semanales se pagan como extraordinarias.

En cuanto al descanso diario, el artículo 116 del Código del Trabajo también entrega una regla especial para la gente de mar, garantizando un mínimo de 8 horas de descanso continuas por cada *día calendario*.

Junto a estas normas especiales, el Código del Trabajo señala expresamente que el trabajador y el empleador (gente de mar y armador) están facultados para pactar horas extraordinarias sin sujeción al tope máximo de 2 horas diarias, dejando la puerta abierta a que la jornada de trabajo diaria se extienda hasta por 16 horas (en consideración a que el descanso debe ser de 8 horas diarias).

Por otra parte, el Código del Trabajo y el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de la Marina Mercante Nacional establecen la obligación de contar con un cuadro regulador que detalle la

organización de los tiempos de trabajo a bordo y de llevar un registro de los tiempos de trabajo y descanso.

c) **Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.**

La Comisión Temática discutió latamente esta materia, revisando las diversas perspectivas en los sistemas de jornada y descanso utilizados normalmente en el rubro de la marina mercante, todo lo anterior con el objetivo de identificar si la norma vigente en Chile resulta o no más favorable que el MLC, 2006.

En este sentido, la Comisión Temática identificó las siguientes brechas normativas entre el Convenio y la legislación chilena:

- El Convenio regula la jornada y el descanso en base a 24 horas cronológicas. Nuestra norma, en cambio, lo hace en base a “días calendarios” (es decir desde 00:00 horas a 23:59 horas).
- El número mínimo de horas diarias de descanso.
- El número mínimo de horas semanales de descanso.
- El número máximo de horas diarias de trabajo.

Después de escuchar a cada uno de los miembros de la Comisión Temática y reconocerse las brechas recién detalladas, se alcanzó el acuerdo unánime de proponer modificaciones legales en cuanto al descanso mínimo de la gente de mar a quien resulta aplicable el Convenio, en el tenor dado por el mismo MLC, 2006, es decir: *el número mínimo de horas de descanso no será inferior a 10 horas por cada período de 24 horas, ni de 77 horas, por cada período de 7 días. En el caso de las 10 horas diarias de descanso, éstas se podrán agrupar en hasta dos períodos, uno de los cuales debe ser de al menos 6 horas continuas. El intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no puede exceder de 14 horas.*

Junto a lo anterior, con excepción de FENASIOMECHI y FESIMAR, los integrantes de la Comisión propusieron extender esta propuesta de regulación de descansos a trabajadores que se desempeñan en naves mercantes chilenas que no realizan viajes internacionales de forma regular, es decir, a quienes a priori no les es aplicable el estándar del Convenio.

VII. Forma y periodicidad de pago de remuneraciones.

a) **Exigencias de Convenio en la materia.**

El Convenio señala que todo miembro debe normar que las remuneraciones adeudadas a la gente de mar empleada en buques que enarbolan su pabellón, sean pagadas a intervalos no superiores a un mes. Asimismo, exige que el empleador tenga la obligación de entregar al marinero “cuenta de pago” de su remuneración.

Por otra parte, en vista a los largos periodos de tiempo en que la gente de mar puede encontrarse lejos de su lugar de residencia, el Convenio incorpora el deber de garantizar que el marinero cuente con los medios necesarios para hacer llegar la totalidad o parte de su remuneración a su familia.

b) Actual normativa chilena en la materia.

Nuestra legislación contiene normas relativas a la periodicidad de pago de remuneraciones de gente de mar y a la obligación del empleador de entregar un comprobante de pago de remuneraciones, con los detalles de haberes y descuentos (artículo 54 bis del Código del Trabajo). Sin embargo, no se contempla norma respecto al deber del empleador de facilitar medios para que la gente de mar haga llegar dineros a su familia.

En base a la normativa vigente, es importante destacar que el artículo 128 del Código del Trabajo contiene una regla especial en cuanto a la periodicidad de pago de remuneraciones de marinos, regla que da espacio a pactar periodos de pago superiores a 30 días. Específicamente, los incisos segundo y tercero de la disposición en comento señalan lo siguiente: *“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. (...) 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.”*

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática es conteste en que existe una brecha entre el Convenio y la normativa vigente, puesto que esta última permite que el empleador pague remuneraciones por periodos superiores a 30 días (a diferencia de la regla general del Código del Trabajo). En este sentido, **la Comisión unánimemente propone impulsar una iniciativa legislativa que busque derogar los incisos segundo y tercero del artículo 128 del Código del Trabajo.**

Por otra parte, si bien nuestra normativa no exige al empleador la obligación de entregar las facilidades para que los trabajadores puedan enviar todo o parte de sus remuneraciones a sus familias, los diversos sindicatos y representantes de armadores coinciden en que, en la práctica, los buques sí cuentan con los medios necesarios para efectuar transferencias electrónicas, por lo que no resultaría urgente impulsar un cambio normativo en esta dirección.

VIII. Exigencia de certificado médico.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 exige para la realización de cualquier tipo de trabajo a bordo de un buque, que el trabajador cuente con un certificado médico válido que acredite una aptitud física compatible con el cumplimiento de sus funciones. Este certificado médico debe ser extendido por un médico calificado y con “independencia profesional”.

El Convenio detalla el contenido mínimo que debe considerar el certificado médico: examen satisfactorio de oído y de vista; percepción de colores para servicios en los que su aptitud para el trabajo pueda ser disminuida por el daltonismo; y que el interesado no sufre ninguna afección que pueda agravarse con el servicio en el mar o que lo incapacite para realizar dicho servicio, o que pueda constituir un peligro para la salud de otras personas a bordo.

La vigencia del certificado en cuestión debe ser de un máximo de 2 años.

b) Actual normativa chilena en la materia.

El Decreto Supremo N° 90 del año 1999, del Ministerio Defensa, que aprueba el *“Reglamento sobre formación, titulación y carrera profesional del personal embarcado”*, en sus artículos 6°, 37°, 62° y 63° detalla la obligación de la gente de mar de contar con un certificado médico que demuestre que tienen una aptitud física compatible para el ejercicio de una plaza o cargo a bordo de naves. Sin perjuicio de que el Decreto Supremo no consigna expresamente la duración del certificado, cada 5 años los marinos deben acreditar su compatibilidad física.

Por su parte, un anexo del citado Decreto Supremo entrega el listado de exámenes médicos a los que la gente de mar debe someterse para la emisión del correspondiente certificado, listado que cumple con el contenido mínimo detallado en el MLC, 2006.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática coincide en que el certificado médico exigido en Chile cumple con el estándar MLC, sin perjuicio de que existiría una brecha normativa respecto a la “vigencia” del mismo, puesto que el MLC, 2006 otorga a los certificados una vigencia máxima de 2 años y la norma chilena habla de 5 años.

Sin embargo, con el objeto de esclarecer el tema más allá de lo normativo, la Autoridad Marítima tomó la palabra en esta materia, explicó cabalmente los trámites prácticos que conlleva el certificado médico y destacó que actualmente en Chile rige el convenio STCW, el que contempla normas similares al MLC, 2006, y, entre ellas, la duración de 2 años de vigencia del certificado médico, periodicidad que DIRECTEMAR ya aplica. En la práctica, en la actualidad el certificado médico debe renovarse cada 2 años.

Sin perjuicio de la aclaración realizada por DIRECTEMAR, la Comisión Temática es conteste en que existe una brecha entre el Convenio y la normativa vigente, puesto que esta última otorga una vigencia de 5 años al certificado médico de la gente de mar. **La Comisión unánimemente propone modificar la normativa que regula la vigencia de dicho certificado.**

IX. Contenido y formalidad de contrato de trabajo (acuerdo de empleo) de gente de mar.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 señala que las condiciones de trabajo de la gente de mar deben siempre constar en un acuerdo escrito. Asimismo, destaca las siguientes exigencias:

- Es obligación del armador entregar copia del contrato al marino y de conservar un original.
- Debe constar por escrito la relación de los servicios del marino.
- Si el acuerdo de empleo se encuentra recogido en un contrato colectivo, total o parcialmente, deberá disponerse de una copia del mismo a bordo (en inglés, en caso de viajes internacionales).
- Todo acuerdo de empleo (contrato) debe tener una serie de menciones mínimas, tales como el lugar de nacimiento del trabajador, la dirección del armador, etc.

b) Actual normativa chilena en la materia.

El Código del Trabajo regula, de forma general, diversos temas en torno a la escrituración del contrato de trabajo, desde los plazos que tiene el empleador para cumplir con esta obligación (artículo 9º del Código del Trabajo), hasta las menciones mínimas que debe tener todo contrato (artículo 10 del Código del Trabajo).

Por otra parte, en lo referente a la gente de mar, el mismo cuerpo normativo entrega algunas reglas especiales e **incluye** un documento adicional en la relación laboral entre marinos y armadores: el denominado “contrato de embarco”. En esta materia, destacan las siguientes normas:

- Artículo 98: *“El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, (...) en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido. (...) Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito.”*
- Artículo 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.”*

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática discutió cada uno de los puntos referentes a esta materia y coincide en que sólo existen las siguientes brechas normativas entre el MLC, 2006 y el Código del Trabajo:

- Con respecto al contenido mínimo del contrato de trabajo y/o contrato de embarco, nuestra normativa vigente no exige las siguientes menciones exigidas por el Convenio: lugar de nacimiento del marino; número de días de vacaciones anuales pagadas y fórmula para

calcularlo; prestaciones de salud y seguridad social: detalles del derecho de repatriación; y condiciones de terminación del contrato.

- Nuestra normativa, a diferencia del Convenio, no obliga a que el contrato de trabajo cuente con una traducción oficial en idioma inglés.

En resumen, **la Comisión Temática acuerda que sólo existirían brechas normativas en los dos puntos recién señalados, por lo que propone impulsar una iniciativa legislativa que busque complementar las menciones mínimas de los contratos de trabajo de la gente de mar e incorporar la obligación de que dichos contratos sean traducidos al inglés, en los casos que corresponda.**

X. Servicios de contratación y colocación.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 define sistema de contratación y colocación de gente de mar como *“Toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores”*.

Respecto a este tema, el Convenio dispone lo siguiente:

- Toda la gente de mar debe tener acceso, sin costo alguno, a un sistema eficaz, adecuado y sujeto a responsabilidad que le permita encontrar empleo a bordo de un buque;
- Si bien no es obligación del estado miembro mantener un sistema público de colocación y contratación, en el caso de contar con uno, debe asegurarse que opere de una manera ordenada que proteja y promueva los derechos del MLC, 2006;
- El estado miembro no debe alentar la proliferación de servicios de contratación y colocación de carácter privado, pero, en el caso de aceptar que existan, se debe resguardar que operen en conformidad con un sistema normalizado de certificación u otra forma de reglamentación.
- Los sistemas de contratación y colocación deben cumplir con requisitos para su existencia y funcionamiento, tales como el registro que deben llevar, el deber de informar derechos a la gente del mar, deber de constatación de calificaciones profesionales, etc.

b) Actual normativa chilena en la materia.

No existe regulación vigente acerca de los sistemas de contratación y colocación de gente de mar ni tampoco un sistema de contratación y colocación del Estado. Por su parte, no hay datos oficiales que corroboren la existencia de empresas privadas que cumplan las funciones de dichos sistemas en nuestro país.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

Si bien no existe un sistema público de contratación y colocación y hay una gran falta de información sobre la existencia de empresas privadas que presten estos servicios en Chile, la Comisión Temática, después de una extensa discusión acerca de la necesidad de regular este tema, alcanzó un acuerdo unánime en los siguientes puntos:

- **El Estado no debiera crear un sistema público de contratación y colocación ni propiciar la existencia de un sistema privado**, puesto que lo más conveniente es que la gente de mar depende directamente de un armador y no exista una especie de externalización de servicios.
- **Resulta conveniente establecer un marco normativo mínimo para regular estos sistemas en aquellos casos internacionales en los que exista un sistema de colocación y contratación**, además de prever eventuales casos nacionales.

XI. Alojamiento y servicios de esparcimiento a bordo de buques.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

De conformidad al MLC, 2006, el Estado debe velar para que los buques que enarboles su bandera cuenten con espacios de alojamiento y esparcimiento para las personas que trabajen o vivan a bordo, o ambas, y que sean seguros y decentes. Esta obligación debe ser inspeccionada continuamente para garantizar su cumplimiento.

El Convenio da un estándar muy pormenorizado aplicable únicamente a naves construidas con posterioridad a su entrada en vigor (las naves anteriores a esa fecha se rigen por otros convenios internacionales, específicamente los convenios sobre alojamiento de tripulación de 1949 y 1970).

b) Actual normativa chilena en la materia.

El Decreto Supremo 146 de 1987, del Ministerio de Defensa, que aprueba el reglamento para la construcción, reparaciones y conservación de las naves mercantes y especiales mayores y de artefactos navales, sus inspecciones y su reconocimiento, trata de forma específica diversas condiciones que deben reunir los buques desde el momento de su construcción.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

En general, la Comisión Temática es conteste en que, **de conformidad al Convenio, no existen brechas respecto a las exigencias del MLC, 2006 relativas a esta materia**, especialmente teniendo en cuenta que DIRECTEMAR, conforme a la normativa vigente, debe aprobar de forma previa la construcción de una nave naviera, por lo que cuenta con toda la información relativa a su estructura y distribución.

Junto a lo anterior, FESIMAR y FENASIOMECHI proponen que el estándar exigido por el MLC, 2006, sea aplicable a aquellas naves que, sin perjuicio haberse construido con anterioridad a la entrada en vigencia del Convenio, sean modificadas con posterioridad a dicha fecha.

XII. Alimentación y servicios de fonda a bordo de buques.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El Convenio dispone que todo estado miembro debe asegurarse de que los buques que enarbolan su pabellón lleven y sirvan alimentos y agua potable de calidad. Asimismo, señala que, durante el periodo de contratación, la comida de la gente de mar embarcada debe proporcionarse de forma gratuita por parte del empleador.

A nivel normativo, el MLC, 2006 exige contar con una legislación u otras medidas que fijen normas mínimas respecto a la cantidad y calidad de los alimentos y el agua potable en el buque. Debe considerarse para ello el número de marinos a bordo, sus exigencias religiosas y prácticas culturales y la duración y naturaleza de la travesía.

Otro tema relevante es el cuidado de la higiene en el servicio de fonda que se preste a bordo, para lo que debe existir una normativa sanitaria que regule el tema.

b) Actual normativa chilena en la materia.

En esta materia resulta aplicable la normativa común sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, siendo el armador quien debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Destacan las siguientes normas:

- Artículo 184 del Código del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

Los representantes del Ministerio de Salud en la Comisión Temática señalaron que, en esta materia, también es aplicable el Reglamento Sanitario de los Alimentos, por lo que se acordó revisar de forma detenida dicho reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, **existe consenso en que la normativa chilena cumple con un estándar superior al exigido por el MLC, 2006.**

XIII. Niveles de dotación de buques.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 exige que los buques cuenten con una dotación adecuada en número y calificación, con objeto de garantizar la seguridad del buque y de su personal, en todas las condiciones operativas de conformidad con el documento sobre dotación mínima segura u otro documento equivalente expedido por la Autoridad Competente del Convenio.

Tema relevante para la determinación de la dotación adecuada lo constituye el derecho a relevo del personal y la jornada, para que así se pueda lograr un goce efectivo del descanso y evitar la fatiga, asimismo debe considerarse los requisitos en materia de alimentación y servicio de fonda.

b) Actual normativa chilena en la materia.

El Decreto Supremo 31 de 1999, del Ministerio de Defensa Nacional y que “Aprueba Reglamento para fijar Dotaciones Mínimas de seguridad de las Naves”, establece las normas para fijar las dotaciones mínimas de seguridad, en conformidad a lo establecido en el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, y en la legislación y reglamentación nacional, para las naves y artefactos navales mayores y menores.

En base a dichos convenios internacionales, la Escala de Referencias para fijar dotaciones mínimas de seguridad que fija la Autoridad Marítima, debe tener en cuenta, entre otros factores, *“las características del artefacto naval, según el caso; si se trata de una nave mercante o especial; tipo y condición de operación y navegación que realiza; duración de las faenas a cargo de la tripulación, actividad que desarrolla a bordo el personal”*.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Comisión Temática sostuvo una intensa discusión sobre este tema y algunos de los representantes de los sindicatos y federaciones de gente de mar destacaron que el actual proceso de determinación de dotaciones mínimas es insuficiente para garantizar la seguridad del buque y el descanso de sus tripulantes.

Asimismo, algunos actores reclamaron que la Autoridad Marítima, quien se encarga de determinar las escalas de referencias para fijar las dotaciones mínimas, no hace públicos los criterios utilizados para este fin. De esta forma, parte de los representantes solicitó a DIRECTEMAR informar sobre el tema.

Sin perjuicio de las opiniones emitidas por algunos participantes sobre posibles falencias en el sistema vigente, consta en acta el acuerdo unánime de que la normativa chilena sí cumple con el estándar del MLC, 2006.

XIV. Atención médica a bordo de buques.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

Esta es una de las materias que el Convenio trata de forma profunda, lo que denota la importancia que adquiere en el día a día de la gente de mar. En primer lugar, el MLC, 2006 señala que los miembros deberán velar para que se adopten medidas que proporcionen protección de la salud y atención médica a la gente de mar (incluida la atención dental) a bordo de buques de su pabellón.

Asimismo, se debe garantizar a la gente de mar acceso a las disposiciones generales sobre protección de la salud en el trabajo y a una atención médica comparable a la de los trabajadores en tierra y se debe mantener vigente una regulación que establezca los requisitos aplicables a las instalaciones, el equipo y la formación de enfermería y atención médica a bordo de los buques.

Por su parte, la Autoridad Competente deberá garantizar, de día o de noche, que los buques en alta mar puedan efectuar consultas médicas por radio o por satélite.

Finalmente, entre otras garantías, el estado miembro debe asegurar el derecho de la gente de mar a visitar sin demora a un médico o dentista calificado en los puertos de escala, cuando ello sea factible, y, en la medida que sea compatible con la legislación y práctica nacional del estado, que los servicios de atención médica y protección sanitaria se presten gratuitamente a la gente de mar a bordo de buques o cuando desembarque en puerto extranjero.

b) Actual normativa chilena en la materia.

En esta materia existen varias normas aplicables, entre las que destacan las siguientes tres:

- Decreto Supremo Nº 26 de 1987 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves Mercantes”, especialmente los artículos 49 al 51.
- Decreto Supremo 263 de 1985 del Ministerio de Salud, que aprueba el “Reglamento de Sanidad Marítima, Aérea y de las Fronteras”, en lo pertinente.
- Resolución Exenta Nº 855 del Ministerio de Salud, de fecha 17 de octubre de 1985, que aprobó “Curso Básico para la preparación de Prácticos de Primeros Auxilios a Bordo”.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

Si bien se conversó sobre una serie de brechas que se habrían identificado en el año 2010, específicamente en una instancia tripartita conformada con anterioridad a la ratificación del Convenio con el fin de evaluar su posible aplicación en Chile, en esta oportunidad se llegó al **consenso de que el texto chileno cumple con el estándar del Convenio**. Este acuerdo que significa un cambio en las conclusiones anteriormente alcanzadas, se basa en que en Chile ya se aplica el convenio STCW y las enmiendas de Manila que se resolvieron el año pasado, por lo que ya contaríamos con una regulación completa del tema.

XV. Salud y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El Convenio señala que la legislación u otras medidas adoptadas por cada miembro deberá incluir la implementación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques. Esto comprende la evaluación de los riesgos y la formación e instrucción de la gente de mar, en las que se especifiquen las obligaciones de los armadores.

Particularmente, se debe garantizar la notificación a la autoridad de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, debiendo generarse registros y estadísticas de éstos.

b) Actual normativa chilena en la materia.

Al igual que en las materias sobre manipulación de alimentos a bordo de buques y todo lo referente al deber de cuidado de la vida y salud del marino, en este tema se aplica la normativa común sobre

condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, siendo el armador quien debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Algunas de las normas aplicables son las siguientes:

- Artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo 90, de 1999, del Ministerio de Defensa, que aprueba el “*Reglamento sobre Formación, Titulación y Carrera Profesional del Personal Embarcado*”, específicamente los artículos 49, 62 y 63.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

Después de conversar algunos detalles sobre los procesos de reacción que se deben cumplir ante un accidente o enfermedad profesional de personal embarcado, especialmente sobre las autoridades e instituciones a quienes se debe informar, **la Comisión Temática coincide en que la redacción vigente cumple con el estándar del MLC, 2006.**

XVI. Procedimiento de tramitación de quejas a bordo de buques.

a) Exigencias de Convenio en la materia.

El MLC, 2006 señala que se debe asegurar que existan procedimientos apropiados de tramitación de quejas a bordo para presentar reclamaciones con respecto a cualquier asunto que se alegue constituye una violación de las disposiciones del Convenio. No obstante, la gente de mar debe poder, en todos los casos, presentar sus quejas directamente al capitán y, de ser necesario, a las autoridades competentes ajenas al buque.

El procedimiento de tramitación de quejas a bordo debe incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la gente de mar que presente quejas.

Junto con una copia del acuerdo de empleo de la gente de mar, el Convenio señala que debe proporcionarse a todos los marinos una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque.

b) Actual normativa chilena en la materia.

Actualmente no existe normativa específica que regule la existencia de un sistema de quejas para personal embarcado. Sólo sería aplicable la regulación general sobre denuncias de infracciones de normativas laborales ante la Dirección del Trabajo.

c) Conclusiones o acuerdos alcanzados por Comisión Temática.

La Dirección del Trabajo, DIRECTEMAR y el Ministerio de Salud realizaron una exposición sobre este tema. Ante la inexistencia de una norma que trate de forma específica las quejas a bordo de buques chilenos, dichas autoridades recomiendan realizar un cambio legal que incorpore dentro de las menciones mínimas de todo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de empresas armadoras, la regulación de un sistema de denuncia o queja para personal embarcado, además de la incorporación de un formulario tipo para realizar dichas denuncias o quejas.

RESUMEN ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL CONVENIO

El Convenio, tal como se señala en la primera parte del presente informe, impone a los estados miembros ciertas obligaciones de control de cumplimiento, específicamente en lo referente a la “inspección” y “certificación” de buques. Así, respecto de aquellos buques que realizan viajes internacionales y que cuentan con 500 toneladas de arqueo bruto o más, el Convenio da las siguientes obligaciones al Estado chileno:

OBLIGACIÓN DE CERTIFICAR

El Estado debe certificar únicamente a buques que enarbolan su bandera.

La certificación se compone de dos certificados:

“Certificado de Trabajo Marítimo” y
“Certificado de Conformidad Laboral Marítima”

Ambos certificados tienen una duración de 5 años.

OBLIGACIÓN DE FISCALIZAR

El Estado debe de inspeccionar periódicamente a los buques que enarbolan bandera chilena para verificar cumplimiento del MLC, 2006.

Asimismo, debe de fiscalizar que los buques de países que han ratificado el Convenio y que ingresan a Chile, cuenten con los certificados.

Sin perjuicio de que estas obligaciones las asume el estado miembro, el Convenio da la posibilidad de que tanto la certificación como la inspección sean realizadas por “Organizaciones Reconocidas”, entidades de prestigio y presencia mundial que se dedican a auditar buques y constatar el cumplimiento de diversos tratados internacionales a bordo de los mismos.

En vista a las obligaciones que impone el Convenio y las decisiones que se deben tomar al respecto, de forma paralela a la Comisión Temática se ha llevado a cabo un trabajo conjunto entre las autoridades que tienen injerencia tanto en la certificación como inspección de buques (DIRECTEMAR, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud y Ministerio de Defensa). Después de reiteradas reuniones y ante las diversas propuestas exploradas y planteadas, las correspondientes autoridades han optado por el siguiente programa de acción:

1. La certificación de buques se llevará a cabo por Organizaciones Reconocidas por la Autoridad Competente, previa solicitud del armador interesado en certificar un buque. Dicha certificación tendrá una vigencia de 5 años.
2. La Autoridad Competente remitirá una carta explicativa del sistema de certificación adoptado a todos los armadores.
3. La fiscalización de buques, tal como sucede hoy, quedará en manos de DIRECTEMAR, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Salud.

Aún se encuentra pendiente la determinación de la Autoridad Competente del Convenio.

RESUMEN EJECUTIVO

MATERIA	CONCLUSIÓN COMISIÓN TEMÁTICA
1. Ámbito de aplicación del convenio según características del buque.	No existe brecha normativa.
2. Ámbito de aplicación del convenio según definición de “Gente de Mar”.	No existe brecha normativa. Autoridad Competente deberá esclarecer situación de trabajadores que prestan servicios a pasajeros a bordo de buques turísticos.
3. Trabajo Infantil.	No existe brecha normativa.
4. Orientación profesional, educación y formación de gente de mar.	Existe brecha respecto al cargo de cocinero. Se propone modificación al actual DS 90 de 1999 del Ministerio de Defensa.
5. Vacaciones.	No existe brecha normativa.
6. Jornada de trabajo y descansos.	Existe brecha. Se propone modificación al Código del Trabajo.
7. Forma y periodicidad de pago de remuneraciones.	Existe brecha. Se propone modificación al Código del Trabajo.
8. Certificado médico.	Existe brecha. Se propone modificación al actual DS 90 de 1999 del Ministerio de Defensa.
9. Contenido y formalidad del contrato de trabajo.	Existe brecha. Se propone modificación al Código del Trabajo.
10. Servicios de contratación y colocación.	No hay normativa chilena. Se propone regular el tema.
11. Alojamiento y servicios de esparcimiento a bordo de buques.	No existe brecha normativa.
12. Alimentación y servicio de fonda a bordo de buques.	No existe brecha normativa.
13. Niveles de dotación de buques.	No existe brecha normativa.
14. Atención médica a bordo.	No existe brecha normativa.
15. Salud y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes.	No existe brecha normativa.
16. Procedimiento de tramitación de quejas a bordo de buques.	Se propone modificación al Código del Trabajo.



ANEXO D

**OBSERVACIONES DEL COMITÉ DE EXPERTOS EN LA
APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RESOLUCIONES
(CEACR) DE LA OIT, ADOPTADAS EL AÑO 2018, EN
RELACIÓN A LOS CONVENIOS 100, 111 Y 140 DE LA
OIT.**

**Conferencia Internacional del Trabajo
108ª reunión (2019)**



A continuación, se recogen las **observaciones del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Resoluciones (CEACR)** de la OIT, adoptadas el año 2018, en relación a los Convenios 100, 111 y 140 de la OIT. Respecto al **Convenio 100**, el Comité toma nota de los cambios introducidos por la Ley N°20.940 para que los sindicatos soliciten información sobre los distintos cargos y funciones en la gran empresa y en la mediana, con ocasión de la negociación colectiva. En relación al **Convenio 111 y 140** el CEACR toma nota “con interés” de los cambios generados por la reforma en materia de discriminación (al agregar como criterio sospechoso la “discapacidad”), y de licencias pagadas de estudios (por el aumento de las horas de trabajo sindical para formación y capacitación).

Observaciones y Solicitudes Directas del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Resoluciones de OIT. Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019)

I.- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación: 1971)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha de remuneración y segregación por motivo de género. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que continuara tomando medidas con miras a reducir y eliminar la importante brecha de remuneración entre hombres y mujeres existente y a mejorar el acceso de las mujeres a una mayor variedad de oportunidades laborales a todos los niveles, incluso en aquellos sectores mayoritariamente ocupados por hombres. También le pidió que continuara enviando información estadística actualizada desagregada por sexo, sobre los salarios percibidos por rama de actividad y sector de ocupación, así como toda otra información que permita percibir la eficacia y los resultados de las medidas adoptadas en la reducción de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa sobre las varias iniciativas llevadas a cabo por el Gobierno, fundamentalmente a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con miras a reducir la brecha de remuneraciones y mejorar el acceso de las mujeres a una mayor variedad de oportunidades laborales, incluidos el Programa mujeres jefas de hogar, el Programa 4 a 7, los Programas de mujeres asociatividad y emprendimiento, y la Mesa nacional de buenas prácticas laborales mujer y minería, entre otros. La Comisión toma nota también de que el Gobierno informa que en 2015 suscribió un protocolo de acuerdo con la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), el cual contempló la realización de un diagnóstico y de un piloto para explorar la aplicabilidad de



una metodología de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género propuesta por la OIT. El Gobierno también se refiere a la adopción de la ley núm. 20940, publicada el 21 de noviembre de 2016, cuyo artículo 317 dispone que los sindicatos de las grandes empresas podrán solicitar una vez al año información sobre las remuneraciones de trabajadores/as de distintos cargos o funciones. En las medianas empresas los sindicatos pueden solicitarla previo a la negociación colectiva. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que existen diversas fuentes de información para presentar estadísticas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y que, actualmente, la Subsecretaría del Trabajo dispone de tres, es decir: i) el sistema de información laboral (SIL), que presenta estadísticas administrativas de las personas cotizantes al seguro de cesantía, o sea sólo aquellas relaciones laborales que se rigen actualmente por el Código del Trabajo — excluyendo a trabajadores de casa particular, fuerzas armadas, menores de 18 años, entre otros; ii) la encuesta suplementaria de ingresos (ESI), módulo complementario que se aplica al interior de la actual encuesta nacional de empleo (ENE) que recopila información sobre los ingresos laborales de las personas que son clasificadas como ocupadas en la ENE y los ingresos de otras fuentes de los hogares, tanto a nivel nacional como regional, y iii) la encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN), realizada por el Ministerio de Desarrollo Social. La Comisión toma nota, por consiguiente, de las varias informaciones estadísticas suministradas por el Gobierno según estas diferentes fuentes. Según los datos del SIL, en 2018, la brecha salarial es de 17,2 por ciento en desmedro de las mujeres; brecha que se ha mantenido respecto al mismo período de 2017. En cuanto a la ESI, los últimos datos disponibles de 2016 muestran que la brecha salarial fue de 31,7 por ciento en desmedro de las mujeres, para el ingreso medio mensual de todos los ocupados. En lo que respecta a la brecha salarial por rama de actividad económica, son los servicios sociales y de salud aquellos con mayor inequidad con una brecha del 49,8 por ciento, le sigue la industria manufacturera y comercio, ambos con una brecha del 46,5 por ciento en desmedro de las mujeres. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas o previstas para reducir y eliminar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, y le alienta a monitorear y evaluar el impacto de dichas medidas y proporcionar información específica al respecto. Sírvese también seguir suministrando información estadística desglosada por sexo sobre los salarios percibidos por rama de actividad y sector de ocupación, así como toda otra información que permita percibir la eficacia y los resultados de las medidas adoptadas en la reducción de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión se remite igualmente a sus comentarios formulados en relación con la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).**



II.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Chile (Ratificación: 1971)

Artículo 1 del Convenio. Motivos de discriminación. Legislación. La Comisión recuerda que en su observación anterior hizo referencia a la ley núm. 20609, de julio de 2012, que establece medidas contra la discriminación, la cual no incluye los motivos de color, ascendencia nacional y origen social entre los motivos de discriminación prohibidos, mientras que estos motivos sí figuran en el artículo 2 del Código del Trabajo. En la misma observación, la Comisión tomó nota de la información sobre jurisprudencia pertinente proporcionada por el Gobierno, incluido el fallo de Unificación Jurisprudencial de la Corte Suprema de 5 de agosto de 2015 en el que la Corte Suprema extiende los criterios de discriminación contemplados en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19, núm. 16, de la Constitución Política (cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal) y por el Convenio; y señala que los criterios de discriminación no pueden tener pretensiones de exhaustividad, ya que implicaría limitar la protección otorgada por la norma constitucional. Al tiempo que tomó nota de esta información, la Comisión pidió al Gobierno que enviara información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 20609 y de la decisión de Unificación Jurisprudencial de la Corte Suprema de 5 de agosto de 2015. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno proporciona extensa información respecto de los pronunciamientos de los tribunales de justicia sobre casos de discriminación que hacen referencia al artículo 2 del Código del Trabajo, incluida la sentencia de la Corte Suprema de fecha 10 de julio de 2015, dictada en causa rol núm. 24386-2014, en la que la Corte reitera que el catálogo de los motivos de discriminación prohibidos en el artículo 2 del Código del Trabajo «no debe ser considerado como taxativo, sino sólo como uno que especifica criterios sospechosos cuya presencia en el caso concreto importa conculcar el mandato de no discriminación laboral contenido en el número 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental». La Comisión toma nota también de la ley núm. 20940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, publicada el 8 de septiembre de 2016, la cual extiende la lista de motivos de discriminación contenida en el artículo 2 del Código del Trabajo y nota con interés que dicha ley agrega los motivos siguientes en relación con el artículo 1, 1), b), del Convenio: situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad. **Al tiempo que toma nota de estas informaciones, y recordando la importancia de garantizar que todas las personas tengan una base legal clara para afirmar su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que: i) aclare cómo se articulan en la práctica el Código del Trabajo y la ley núm. 20609 en cuanto a los motivos establecidos y a las acciones disponibles a favor de las**



víctimas de discriminación en el empleo y la ocupación, y ii) envíe información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 20609.

Orientación sexual. La Comisión también toma nota con interés de que la ley núm. 20940 de 2016 añade la «orientación sexual» y la «identidad de género» como motivos de discriminación prohibidos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica.**

Artículos 1, 1), b), y 2. Discriminación por motivo de discapacidad. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que enviara información sobre la eficacia y los resultados de los programas y medidas adoptados con miras a la inserción laboral de las personas con discapacidad, y sobre el estado parlamentario en el que se encuentra el proyecto de ley de modificación del Código del Trabajo con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno acerca de los varios programas llevados a cabo por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), incluidos los Programa Más Capaz y Línea Regular para Jóvenes y Mujeres, y los realizados en el marco del convenio de colaboración entre el SENCE y el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), con miras a fomentar la participación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa que el 15 de junio de 2017 se publicó la ley núm. 21015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, la cual:

- i) establece una reserva de empleos del 1 por ciento para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios;
- ii) modifica el estatuto administrativo estableciendo la prohibición de toda discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones basadas en discapacidad, y
- iii) elimina la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad intelectual se pueda estipular una remuneración inferior al ingreso mínimo.

La Comisión toma nota además con interés de que la ley núm. 20940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, publicada el 8 de septiembre de 2016, extiende la lista de criterios de discriminación contenida en el artículo 2 del Código del Trabajo, agregando el criterio de «discapacidad». La Comisión pide al Gobierno que: i) envíe información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 21015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y su impacto en la inserción laboral de hombres y mujeres



con discapacidad, en la práctica, y ii) continúe monitoreando los resultados de las varias medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en el empleo y la ocupación y proporcione información al respecto.

III.- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) - Chile (Ratificación: 1999)

Artículo 2, c). Licencias pagadas para educación sindical. La Comisión toma nota con interés de la adopción de la ley núm. 20940, de 8 de septiembre de 2016, por la que se modifica el artículo 250 del Código del Trabajo, de forma que se amplían las horas de trabajo sindical para formación y capacitación de una a tres semanas al año. El Gobierno indica que, de acuerdo a las reglas generales, las horas de trabajo sindical para formación y capacitación, se entienden como trabajadas para todos los efectos legales. El Gobierno añade que el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que pudieran corresponder durante el tiempo de permiso son a cargo del sindicato. No obstante, el Gobierno señala que, en la práctica, en muchas empresas se incorpora a los contratos colectivos de trabajo que el empleador se haga cargo del pago de las horas de trabajo sindical. El Gobierno informa también de la creación de un nuevo fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas, que tiene por objeto financiar proyectos, programas y acciones en las áreas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores. El Gobierno se refiere a la aprobación del decreto núm. 7, de 3 de marzo de 2017, por el que se aprueba el reglamento del señalado fondo de formación. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información estadística, desagregada por sexo, sobre el número de trabajadores que se benefician de licencia para estudios con fines de educación sindical.**



Nuevo Sistema

Relaciones laborales

Indicadores

Abril 2019



Sindicalización

Sindicatos y Afiliados

Indicador	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cantidad de Sindicatos Activos	9.340	9.776	9.871	10.310	10.585	10.634	11.162	11.433	11.653	11.916	11.920
Población Afiliada a Sindicatos Activos	801.251	837.055	858.571	892.365	940.603	940.222	985.770	1.048.234	1.139.955	1.179.445	1.174.346

Sindicalización

Tasas de sindicalización

INDICADOR	FORMULA	dic-90	dic-91	dic-00	dic-10	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Tasa de sindicalización A	Tasa de Sindicalización [N° de trabajadores afiliados a sindicato / Fuerza de Trabajo Ocupada]	13,40%	15,10%	11,10%	11,70%	12,30%	12,90%	13,90%	14,00%	14,00%
Tasa de sindicalización B	Tasa de Sindicalización [N° de trabajadores afiliados a sindicato / Asalariados sector privado + Personal de Servicio + Trabajadores por cuenta propia (Fuente: ENE, INE). Excluye a los asalariados de la Administración Pública]	16,20%	18,20%	13,20%	13,90%	14,70%	15,40%	16,50%	17,00%	17,00%
Tasa de sindicalización C	Tasa de Sindicalización [N° de trabajadores afiliados a sindicato sin considerar sindicatos independientes / Asalariados sector privado (excluye asalariados Adm. Pública) + Personal de Servicio]	19,20%	21,20%	14,80%	15,80%	17,00%	17,90%	19,60%	20,50%	20,60%

Sindicalización

Tipos de sindicatos

INDICADOR	dic-90	dic-91	dic-00	dic-10	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Proporción de sindicatos de empresa o establecimiento	--	65,50%	60,60%	61,80%	62,90%	63,30%	62,60%	56,00%	63,70%
Proporción de sindicatos interempresa	--	7,40%	5,90%	10,60%	10,90%	10,80%	11,10%	11,30%	11,10%
Proporción de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios	--	3,20%	2,90%	3,10%	2,50%	2,40%	2,50%	2,40%	2,30%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato de empresa o establecimiento	68,80%	65,00%	61,40%	65,50%	75,10%	70,60%	67,90%	68,20%	72,00%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa	11,50%	13,20%	11,20%	15,60%	14,90%	14,10%	17,30%	17,20%	14,40%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	4,70%	5,40%	6,00%	4,40%	3,10%	2,90%	3,10%	2,90%	2,40%

Sindicalización Tamaño empresa

INDICADOR	dic-17	dic-18
Proporción de sindicatos en micro empresa	4,50%	5,00%
Proporción de sindicatos en pequeña empresa	10,10%	10,60%
Proporción de sindicatos en mediana empresa	21,10%	21,00%
Proporción de sindicatos en la gran empresa	35,20%	35,20%

Sindicalización Según tamaño de empresa (2018)

Tamaño empresa	Afiliados	Trabajadores Asalariados	Tasa
Microempresa	59.438	1.041.981	5,70%
Pequeña Empresa	43.771	975.616	4,50%
Mediana Empresa	118.855	944.721	12,60%
Gran Empresa	639.808	1.813.135	35,30%
Total (Global)	1.043.709	5.068.370	20,60%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo, ENE – INE, Base seguro de cesantía AFC.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Notas metodológica:

- Fuente Dirección del Trabajo: En el tamaño de empresa para categorizar el sindicato no se consideró el sindicato interempresa, ni el sindicato independiente dado que presentan discrepancias en la asignación del empleador (mismo sindicato múltiples empleadores en el caso de interempresa). Asimismo solo se muestran los casos en donde existe la relación del registro administrativo Organización/Empresa/Tamaño de empresa obtenido de la base del seguro de cesantía AFC.
- Fuente INE: Procesamiento en los trabajadores asalariados se utilizó variable de tamaño de empresa indicado b15_1 de ENE 2018, la cual arroja valores perdidos.
- Debido a la pérdida de información dada las restricciones anteriores solo se indican los resultados en donde la información puede ser cruzada desde distintas fuentes y existe el vínculo entre ellas, asimismo se ilustra la tasa global a modo comparativo.

Sindicalización

Participación femenina

Año		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Tasa de sindicalización C	Tasa de Sindicalización [N° de trabajadores afiliados a sindicato sin considerar sindicatos independientes / Asalariados sector privado (excluye asalariados Adm. Pública) + Personal de Servicio]	Tasa Global	15,8%	15,7%	16,6%	16,4%	17,0%	17,9%	19,6%	20,5%	20,6%
	Hombres	17,5%	17,0%	17,8%	17,4%	17,9%	18,2%	19,3%	19,8%	19,8%	
	Mujeres	13,1%	13,7%	14,6%	14,8%	15,5%	17,5%	20,1%	21,5%	21,9%	

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo, INE-ENE

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Sindicalización

Participación femenina

INDICADOR	FORMULA	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Proporción de directorios sindicales con al menos 1/3 de mujeres	$(N^{\circ} \text{ de directorios sindicales con al menos } 1/3 \text{ de mujeres en } t/N^{\circ} \text{ total de directorios sindicales en } t) * 100$	--	--	--	44,90%	47,90%
Proporción de mujeres en directorios sindicales	$(N^{\circ} \text{ de mujeres en directorios sindicales en } t/N^{\circ} \text{ total de trabajadores en directorios sindicales en } t) * 100$	25,00%	26,60%	28,10%	29,30%	30,60%
Proporción de mujeres afiliadas al sindicato	$(N^{\circ} \text{ de mujeres afiliadas a organizaciones sindicales en } t/N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales en } t) * 100$	36,00%	38,40%	39,90%	41,40%	42,00%
Proporción de sindicatos con al menos 1/3 de mujeres afiliadas	$(N^{\circ} \text{ de sindicatos con al menos } 1/3 \text{ de mujeres afiliadas}/N^{\circ} \text{ total de sindicatos}) * 100$	--	--	--	47,00%	47,90%
Porcentaje de mujeres presidentas de sindicato	$(N^{\circ} \text{ total de mujeres presidentas de sindicato en } t/N^{\circ} \text{ total de presidentes de sindicato en } t) * 100$	--	--	--	25,20%	26,20%

Huelgas

Participación femenina

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Proporción de trabajadoras involucradas en huelgas aprobadas	18,4	36,7	36,6	40,2	38,5	42,2	42,8	42,5	42,1	46,3	51,5
Proporción de trabajadoras involucradas en huelgas efectuadas	40,3	40,2	29,8	42,6	41,8	38,9	45,2	37,3	41,3	32,4	44,4

Negociación Colectiva

Negociaciones colectivas iniciadas

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Número de negociaciones colectivas (total)	2.210	2.149	2.419	2.585	2.263	2.462	2.617	2.503	2.741	2.355	2.241
Número de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas (total)	204.505	200.887	234.906	248.238	233.670	268.540	282.130	278.407	318.815	275.123	312.475
Número de empresas que negocian colectivamente (total)	1.790	1.605	1.911	1.981	1.853	1.853	2.001	1.924	2.081	1.796	1.790
Número de negociaciones colectivas regladas	1.910	1.766	1.910	2.065	1.919	2.026	2.126	2.067	2.182	1.948	1.898
Número de negociaciones colectivas semi-regladas	203	247	284	270	180	253	262	227	287	109	0
Número de negociaciones colectivas no regladas	97	136	225	250	164	183	229	209	272	298	343
Trabajadores involucrados en negociaciones colectivas regladas	180.386	171.575	187.232	202.588	198.319	223.638	228.337	239.099	261.891	229.066	247.469
Trabajadores involucrados en negociaciones colectivas semi-regladas	13.840	13.205	16.066	14.854	14.134	14.034	13.096	10.430	14.290	5.412	0
Trabajadores involucrados en negociaciones colectivas no-regladas	10.279	16.107	31.608	30.796	21.217	30.868	40.697	28.878	42.634	40.645	65.006

Negociación Colectiva

Negociaciones colectivas por sector económico

Rama actividad económica	Tipo de negociación	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Reglada	141	133	144	126	144	119	118	113	120	91	101
	No reglada	7	10	9	32	22	13	20	7	18	25	24
	Semi-reglada	35	70	56	39	34	23	48	25	31	15	-
Pesca	Reglada	35	47	34	39	36	38	53	42	42	52	39
	No reglada	4	21	9	22	11	8	18	12	14	18	15
	Semi-reglada	8	15	15	13	6	15	8	13	5	6	-
Explotación de minas y canteras	Reglada	492	400	439	488	409	442	493	411	384	400	364
	No reglada	12	21	35	47	22	40	31	50	40	41	62
	Semi-reglada	37	37	53	57	37	51	41	30	33	20	-
Industrias manufactureras	Reglada	20	21	18	38	16	34	20	19	31	22	15
	No reglada	1	3	3	5	4	2	4	0	2	4	6
	Semi-reglada	2	3	1	3	4	0	1	0	3	0	-
Suministro de electricidad, gas y agua	Reglada	17	21	15	23	22	28	22	29	24	28	26
	No reglada	5	0	3	0	2	0	4	1	3	1	9
	Semi-reglada	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	-
Construcción	Reglada	99	68	88	92	101	83	72	97	92	95	83
	No reglada	9	9	20	22	15	17	19	30	30	34	81
	Semi-reglada	10	10	14	17	11	8	10	9	18	10	-
Comercio	Reglada	217	234	229	292	233	282	281	298	269	249	233
	No reglada	26	13	57	29	18	30	28	21	39	42	31
	Semi-reglada	37	26	39	38	20	42	35	32	36	16	-
Hoteles y restaurantes	Reglada	170	207	167	183	200	200	177	204	210	189	186
	No reglada	7	23	32	38	26	24	35	19	33	40	25
	Semi-reglada	21	29	30	27	24	20	25	11	38	14	-
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Reglada	46	51	58	69	66	77	61	78	83	57	71
	No reglada	2	2	7	4	4	7	9	11	9	10	19
	Semi-reglada	1	2	5	8	6	4	4	7	11	2	-

Negociación Colectiva

Negociaciones colectivas por sector económico

Rama actividad económica	Tipo de negociación	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Intermediación financiera	Reglada	49	31	46	59	51	48	47	39	59	52	41
	No reglada	0	1	3	2	2	2	4	3	6	4	5
	Semi-reglada	3	0	3	3	1	0	1	5	1	2	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	Reglada	25	17	38	28	27	28	30	39	36	21	25
	No reglada	1	3	5	3	1	2	5	3	7	13	6
	Semi-reglada	0	0	2	1	1	0	2	1	1	1	-
Administración pública y defensa	Reglada	10	11	11	9	10	9	9	11	7	10	9
	No reglada	0	0	6	0	0	0	1	0	1	0	1
	Semi-reglada	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	-
Enseñanza	Reglada	15	9	36	36	30	33	33	27	28	34	32
	No reglada	1	0	2	2	1	4	4	3	1	2	2
	Semi-reglada	0	3	3	1	2	1	0	3	0	2	-
Servicios sociales y de salud	Reglada	63	57	80	106	108	126	134	128	139	121	129
	No reglada	3	4	6	12	3	4	14	15	14	13	11
	Semi-reglada	5	3	13	5	12	18	23	20	23	2	-
Otras actividades de servicios comunitarios	Reglada	3	2	3	3	5	2	2	0	3	2	1
	No reglada	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
	Semi-reglada	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Hogares privados con servicio doméstico	Reglada	209	184	201	194	229	244	265	251	297	277	282
	No reglada	8	8	3	9	9	9	19	8	19	13	13
	Semi-reglada	20	19	22	23	12	37	18	30	30	2	-
Organizaciones y órganos extraterritoriales	Reglada	64	84	77	55	65	63	75	44	101	64	56
	No reglada	1	2	2	5	5	5	1	7	6	7	10
	Semi-reglada	5	0	5	16	3	20	23	13	24	4	-
Actividades no especificadas y otras	Reglada	235	189	226	225	167	170	234	237	257	184	205
	No reglada	10	16	22	18	19	16	13	18	30	30	23
	Semi-reglada	19	27	21	18	5	13	22	27	32	11	-
Total	Reglada	1.910	1.766	1.910	2.065	1.919	2.026	2.126	2.067	2.182	1.948	1.898
	No reglada	97	136	225	250	164	183	229	209	272	298	343
	Semi-reglada	203	246	284	270	179	253	262	227	287	109	-

Negociación Colectiva

Negociaciones colectivas según tamaño empresa

Tipo Negociación	Tamaño empresa	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Reglada	Microempresa	133	83	80	86	71	47	72	60	48	39	65
	Pequeña empresa	457	364	371	393	396	312	386	328	386	287	277
	Mediana empresa	505	522	569	609	572	662	660	667	699	585	645
	Gran empresa	687	692	764	858	762	871	909	913	948	916	846
	<i>Sin tamaño</i>	140	120	130	124	127	137	109	118	118	142	135
No-Reglada	Microempresa	3	6	7	7	5	4	3	5	6	6	6
	Pequeña empresa	12	13	23	30	25	14	22	19	34	27	25
	Mediana empresa	29	31	39	53	33	40	47	41	45	60	58
	Gran empresa	46	78	144	142	93	112	131	129	175	194	241
	<i>Sin tamaño</i>	7	11	13	22	9	13	26	16	21	22	22
Semi-Reglada	Microempresa	1	2	4	3	0	1	1	0	1	0	0
	Pequeña empresa	23	17	26	25	11	15	19	16	16	5	0
	Mediana empresa	36	57	81	55	48	66	67	63	86	19	0
	Gran empresa	135	166	167	183	114	170	172	147	181	79	0
	<i>Sin tamaño</i>	8	5	6	5	7	1	4	2	3	2	0

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Notas metodológicas:

- En una negociación colectiva puede participar una o más empresas, de igual o distinto tamaño, por lo que no se deben sumar las negociaciones por tamaño de empresa
- La suma de las negociaciones por tamaño de empresa, puede diferir del total de negociaciones ya que en una negociación colectiva puede participar una o más empresas, de igual o distinto tamaño.
- Según la ley 20.940 a partir del 1 de abril del 2017, las negociaciones pueden ser regladas o no regladas.
- El tamaño de empresa se obtiene a partir del cruce entre los datos de los procesos de negociación colectiva registrados en la Dirección del Trabajo y los datos mensualizados del seguro de cesantía (AFC) período enero 2008 a diciembre 2018, considerando como llave de cruce el RUT de la empresa, año y mes de la notificación al empleador del inicio del proceso de negociación colectiva.

Negociación Colectiva

Negociaciones colectivas según entidad negociadora

Entidad Negociadora	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sindicato empresa	1.577	1.571	1.771	1.852	1.757	1.833	1.980	1.883	2.081	1.792	1.845
Sindicato inter empresa	83	63	137	125	80	102	101	122	235	240	314
Sindicato establecimiento	82	101	103	142	148	203	192	267	213	223	258
Sindicato transitorio	1	1	1	2	3	0	2	1	8	2	5
Federación de sindicatos	2	3	0	1	3	4	2	4	1	0	1
Grupo negociador	489	447	448	495	359	428	469	412	411	180	0
Otros sindicatos	2	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0
Total	2.236	2.186	2.460	2.619	2.350	2.570	2.746	2.690	2.949	2.438	2.423
% de negociaciones con más de una entidad negociadora	1,20%	1,70%	1,70%	1,30%	3,80%	4,40%	4,90%	7,50%	7,60%	3,50%	8,10%

Nota: posterior a la entrada en vigencia de la reforma laboral 2017, las negociaciones iniciadas por grupos negociadores corresponden a procesos no reglados, sin obligación de registrar su inicio en la inspección del trabajo. El instrumento final acordado sí se registra.

Negociación Colectiva

Piso de negociación

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cantidad de negociaciones colectivas con forma de solución por Artículo 369 (hasta marzo 2017)	68	83	87	67	60	58	62	62	74	19	-
Cantidad de negociaciones colectivas con forma de solución por Artículo 342, piso de la negociación (desde abril 2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	43
Proporción de negociaciones en que se ejerció artículo 342 del Código del Trabajo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,60%	1,90%
Empresas que negocian sin negociación colectiva previa	349	261	281	257	192	185	208	283	376	317	368

Instrumentos Colectivos

Extensión de beneficios

INDICADOR	DETALLE	2017	2018
Proporción de instrumentos colectivos con cláusula positiva de extensión de beneficios	(N° de instrumentos colectivos (convenio y contrato) con cláusula de extensión de beneficios en t/N° total de instrumentos colectivos suscritos en t)	28,4	47,2
	N° de instrumentos colectivos (convenio y contrato) con cláusula de extensión de beneficios en t	826	1.353
	N° total de instrumentos colectivos suscritos en t	2.913	2.864
Proporción de sindicatos que acuerdan con la empresa extender los beneficios en una negociación colectiva	(N° de sindicatos que acuerdan con la empresa extender los beneficios en t/N° total de sindicatos con instrumento colectivo suscrito en t)*100	32,4	46,4
	N° de sindicatos que acuerdan con la empresa extender los beneficios en t	810	1.241
	N° total de sindicatos con instrumento colectivo suscrito en t	2.503	2.673
Proporción de empresas que acuerdan con el sindicato extender los beneficios en una negociación colectiva	(N° de empresas que acuerdan con el sindicato extender los beneficios en t/N° total de empresas con instrumento colectivo suscrito en t)*100	33,8	50,2
	N° de empresas que acuerdan con el sindicato extender los beneficios en t	698	1.062
	N° total de empresas con instrumento colectivo suscrito en t	2.067	2.115

Instrumentos Colectivos

Extensión de beneficios

Tipo negociación colectiva	Tipo instrumento	2017	2018
Reglada	Contrato Colectivo	591	882
		71,50%	65,20%
No-Reglada	Convenio Colectivo	231	463
		28,00%	34,20%
Negociación Grupo	Acuerdo Grupo Negociador	4	8
		0,50%	0,60%
Total		826	1.353
		100,00%	100,00%

Instrumentos Colectivos

Duración promedio (en meses)

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Duración promedio de los instrumentos colectivos suscritos (TOTAL)	31,8	31,4	32,6	33,3	33,1	33,6	33,9	34	33,5	31,9	30,7
Duración promedio de los convenios colectivos suscritos	35,6	35,4	36,1	36,7	36,6	37	37,3	37,3	36,5	34,4	31,6
Duración promedio de los contratos colectivos suscritos	30,5	29,8	30,8	31,6	31,4	32	32,1	32,5	32,1	30,7	30,2
Duración promedio de los acuerdos de grupo negociador suscritos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34,2	33

Instrumentos Colectivos

Suscritos por sindicatos interempresa por tamaño de empresa

INDICADOR	sep-09	sep-10	sep-11	sep-12	sep-13	sep-14	sep-15	sep-16	sep-17	sep-18
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en la micro y pequeña empresa	15,00%	12,40%	14,00%	25,00%	15,30%	21,10%	24,40%	23,40%	10,90%	22,70%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en mediana y gran empresa	85,00%	80,70%	84,50%	76,40%	85,50%	77,30%	80,20%	82,10%	91,00%	79,70%

Nota: cifras acumuladas últimos 12 meses. Información de tamaño de empresa proviene de AFC sep-18

Pactos de adaptabilidad

INDICADOR	dic-17	dic-18
Cantidad de pactos	4	15
Duración promedio de los pactos (meses)	18,5	19,9
Proporción de sindicatos que acuerdan pactos con la empresa	0,00%	0,10%
Proporción de empresas que acuerdan pactos (con al menos 30% sindicalización)	0,10%	0,30%
Proporción de pactos negociados sobre distribución de jornadas 4x3 sobre el número total de pactos especiales	75,00%	73,30%
Proporción de pactos negociados respecto a trabajadores con responsabilidades familiares sobre el número total de pactos especiales	25,00%	26,70%
Cantidad de trabajadores cubiertos por los pactos de jornada 4x3	106	621
Cantidad de trabajadores cubiertos por los pactos de trabajadores con responsabilidades familiares	23	385

Huelgas

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Proporción de negociaciones colectivas que votaron la huelga	22,9	25,7	26,5	27	33,5	32,1	32,3	32,4	29,8	30,8	30,3
Cantidad de huelgas aprobadas en negociación colectiva	510	571	649	686	766	828	842	861	815	760	719
Cantidad de huelgas efectuadas en negociación colectiva	90	122	146	184	160	201	208	190	201	140	136
Proporción de huelgas efectuadas sobre las aprobadas	17,6	21,4	22,5	26,8	20,9	24,3	24,7	22,1	24,7	18,4	18,9
Cantidad de trabajadores involucrados en huelgas aprobadas	52.116	77.799	80.104	85.191	103.913	110.817	131.398	146.796	116.331	129.330	169.087
Proporción de trabajadores involucrados en huelgas efectuadas respecto al total de la empresa	41,6	29,3	43,5	20,1	22,8	18,2	19,5	21,8	19,1	34	15,8
Duración promedio de huelgas terminadas	10,5	11,5	13,6	12,3	11,6	13,8	11,5	14,9	15,9	15,6	15,6
Costo día de personas en huelgas terminadas	103.944	153.327	308.851	261.730	260.275	414.113	443.313	359.872	610.244	381.867	242.902

Mediaciones

Mediaciones obligatorias

INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cantidad de Mediaciones Obligatorias efectuadas	484	516	547	611	657	712	739	748	746	656	668
Días promedio que transcurren entre la votación de la huelga y la solicitud de Mediación Obligatorias	1,3	1,9	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	3,2	3,2
Proporción Mediaciones Obligatorias solicitadas por el Empleador	44,20%	45,30%	47,30%	51,70%	55,50%	52,50%	56,70%	54,7%	58,90%	55,60%	52,80%
Proporción de Mediaciones Obligatorias solicitadas por Otros	55,80%	54,70%	52,70%	48,30%	44,50%	47,50%	43,30%	45,30%	41,10%	44,40%	47,20%
Duración promedio de las Mediaciones Obligatorias (en días)	7	7	8,2	8,1	6,9	7	7,1	7,2	8,8	8,4	9,1
Proporción de prórrogas sobre el total de Mediaciones	13,60%	11,60%	10,40%	6,80%	6,30%	5,50%	6,80%	6,00%	6,30%	6,20%	4,20%
Proporción de prórrogas sobre total de Mediaciones obligatorias	28,80%	27,20%	30,20%	23,50%	25,00%	21,80%	26,50%	24,90%	25,30%	26,10%	17,40%
Duración promedio de las prórrogas (en días)	6,4	6,3	6,5	6,9	7,2	7,2	6,8	6,9	6,9	8,4	11
Proporción de huelgas efectivas sobre huelgas aprobadas luego de Mediaciones Obligatorias	19,90%	19,30%	20,70%	22,80%	20,50%	22,80%	23,30%	21,30%	24,50%	18,90%	19,40%

Mediaciones

Mediaciones voluntarias

INDICADOR	2017	2018
Mediaciones voluntarias efectuadas	6	8
Proporción de mediaciones voluntarias solicitada por el empleador	0	0
Proporción de mediaciones voluntarias solicitada por el sindicato	0	0
Proporción de mediaciones voluntarias solicitada por otros	100	100
Duración promedio de las mediaciones voluntarias	2,3	9,5

Denuncias

INDICADOR	dic-08	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Denuncias presentadas a la DT (Totales por cualquier materia)	89.856	97.611	91.797	93.636	89.006	87.076	97.817	94.869	94.997	94.361	94.237
Denuncias por prácticas desleales	5	108	238	274	242	279	257	317	273	257	332
Denuncias por prácticas antisindicales	32	539	995	1.232	1.160	1.297	1.298	1.476	1.378	1.416	1.254