

**AUTORIDAD MARÍTIMA DE PANAMÁ
DIRECCIÓN GENERAL DE LA GENTE DE MAR
UNIDAD DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO**



CIRCULAR No. DGGM-006

Para: Partes, Administraciones, Autoridades de Supervisión por el Estado Rector del Puerto, Armadores/Operadores, Organizaciones Reconocidas, Gente de Mar, Representantes Legales, Centros de Formación Marítima, Médicos autorizados, Consulados Privativos de Marina Mercante, Inspectorías, Oficinas Registradoras, Empresas Tramitadoras, Departamentos/Áreas/Unidades de la DGGM, Oficinas Regionales de Documentación de la Autoridad Marítima de Panamá y usuarios del Registro de Buques de la República de Panamá.

De: 
Cap. Juan E. Maltez P.
Director General

Asunto: Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, enmendado (CTM, 2006, enmendado) – Acuerdos de Empleos de la Gente de Mar.

Referencia: Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, enmendado (CTM, 2006, enmendado), Ley No. 2 de 2 de enero de 2009 y Decreto Ejecutivo No. 86 de 22 de febrero de 2013.

1. El propósito de esta Circular de la Dirección General de la Gente de Mar es comunicar a los usuarios del Registro Panameño los requisitos mínimos que deben estar contenidos en los acuerdos de empleo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques de bandera panameña dedicados a la navegación internacional y otras disposiciones relativas al acuerdo de empleo de la gente de mar y a los salarios, de conformidad con lo establecido en la Regla 2.1, Norma A2.1 y la Regla 2.2, Norma A 2.2 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (CTM, 2006, enmendado).
2. Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener la siguiente información:
 - 2.1. Nombre completo, la fecha y lugar de nacimiento y nacionalidad de la gente de mar;
 - 2.2. Nombre y dirección del armador;
 - 2.3. Lugar y la fecha de celebración del acuerdo de empleo;
 - 2.4. Cargo que desempeñará la gente de mar;
 - 2.5. Salario básico o consolidado mensual devengado, según sea el caso o fórmula utilizada para calcularlo;
 - 2.6. Número de días de vacaciones anuales a ser pagadas o fórmula utilizada para calcularlo;
 - 2.7. La terminación del contrato y las condiciones del mismo, incluyendo:
 - 2.7.1. si el acuerdo se ha concertado para un periodo de duración indeterminado, las condiciones de terminación del acuerdo de empleo establecidas, así como el plazo de preaviso;
 - 2.7.2. si el acuerdo se ha concertado para un periodo de duración determinado, la fecha de expiración, y
 - 2.7.3. si el acuerdo se ha concertado para una travesía, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino.
 - 2.8. Prestaciones de protección de salud que el armador ha de proporcionar a la gente de mar y las de seguridad social;
 - 2.9. Lugares a los que la gente de mar tendrá derecho a ser repatriada;
 - 2.10. Periodo máximo de servicio ininterrumpido a bordo al término del cual la gente de mar tendrá derecho a repatriación;

- 2.11. Referencia al convenio colectivo si procede;
 - 2.12. Horas de descanso;
 - 2.13. Prestaciones adicionales que devenga la gente de mar, si las hubiere;
 - 2.14. Formas de realizarse el pago; y
 - 2.15. Cualquier otra información que la legislación nacional pueda exigir.
3. El salario y el tipo de moneda deberán estar estipulados en el acuerdo de empleo y solo podrá fijarse por unidad de tiempo, a intervalos no superiores a un (1) mes.
 4. El plazo de preaviso será el siguiente:
 - 4.1. El armador podrá dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo por tiempo indefinido, notificando por escrito a la gente de mar con un mínimo de quince (15) días de anticipación, pagando el salario por el servicio cumplido, sus vacaciones proporcionales, la repatriación e indemnización que establezca la legislación nacional. El plazo de preaviso se contará a partir del primer día siguiente a la notificación de la terminación anticipada de la relación de trabajo y en caso de que el armador no llegare a notificar de la terminación de trabajo con quince (15) días de anticipación, deberá pagarle a la gente de mar la suma correspondiente al preaviso.
Deberá tomarse en cuenta la última travesía del buque y su llegada al puerto al momento de cumplirse y hacerse efectivo el plazo de preaviso concedido a la gente de mar.
 - 4.2. La gente de mar podrá dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo por tiempo indefinido, notificando por escrito al armador con quince (15) días de anticipación. La gente de mar deberá tener en cuenta el término antes mencionado anteriormente para que a su llegada al puerto, se haya cumplido el plazo indicado.
 5. Las horas extraordinarias serán remuneradas con un recargo del veinticinco por ciento (25%) del salario base por hora. Este recargo aplica también a las horas extraordinarias del salario consolidado y a las que excedan el correspondiente al salario consolidado.
 6. La jornada ordinaria de trabajo comprenderá un máximo de ocho (8) horas diarias con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales, sin perjuicio de las normas más favorables que establezcan las convenciones colectivas.
 7. Los días festivos oficiales para la gente de mar se regirán por lo establecido en el acuerdo de empleo o colectivo aplicable, sin embargo, la cantidad de días fijados no será inferior a cuatro (4) días pagados por año.
 8. La gente de mar tiene derecho a vacaciones anuales pagadas a razón de 2,5 días calendarios por mes de empleo, sin perjuicio de una disposición más favorable en un convenio colectivo aplicable.

La gente de mar empleada por periodos inferiores a un año o en caso de terminación de la relación laboral, deberá tener derecho a vacaciones que se calcularán mediante el método de prorrateo, a razón de 2,5 días calendario por cada mes de empleo.
 9. Las horas mínimas de descanso no serán inferiores a:
 - 9.1. Diez (10) horas por cada período de veinticuatro (24) horas; ni a
 - 9.2. Setenta y siete (77) horas por cada período de siete (7) días.

10. La duración máxima del período de servicio ininterrumpido a bordo, al término del cual la gente de mar tiene derecho a la repatriación, deberá ser inferior a doce (12) meses.
11. La gente de mar tiene derecho a ser repatriada a los siguientes lugares:
 - 11.1. El lugar en que la gente de mar aceptó la contratación;
 - 11.2. El lugar estipulado por convenio colectivo;
 - 11.3. El país de residencia de la gente de mar o;
 - 11.4. Cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación.
12. Independientemente del tipo y/o la duración del acuerdo de empleo de la gente de mar (SEA), los propietarios y/u operadores garantizará los derechos de la gente de mar a vacaciones anuales pagadas calculadas sobre la base de un mínimo de 2,5 días calendarios por mes de empleo, y ser repatriado teniendo en cuenta que la duración máxima del servicio ininterrumpido a bordo será inferior a doce (12) meses, según lo prescrito en los párrafos 2 y 3 de la Norma A2.4, y Norma A2.5.1.2 (b) del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, enmendado.
13. El acuerdo de empleo de la gente de mar continuará teniendo efectos cuando un marino sea mantenido en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, independientemente de que la fecha fijada para su expiración haya vencido o de que cualquiera de las partes haya notificado su suspensión o terminación.

Los términos *piratería* y *robo a mano armada contra los buques* tienen los siguientes significados:

- 13.1. **Piratería:** tiene el mismo significado que en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982.
- 13.2. **Robo a mano armada contra los buques:** designa todo acto ilícito de violencia, de detención o de depredación, o amenaza de tales actos, que no sean actos de piratería, cometidos con un propósito personal y dirigidos contra un buque o contra personas o bienes a bordo de éste, dentro de las aguas interiores, aguas archipelágicas o mar territorial de un Estado, o todo acto que tenga por objeto incitar a los actos definidos anteriormente o facilitarlos de manera intencional.
14. Cuando la gente de mar sea mantenida en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques, se le deberán seguir pagando sus salarios y otras prestaciones en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar o de los convenios colectivos aplicables, incluido el envío de las remesas conforme a lo previsto en la legislación vigente, durante todo el período de cautiverio y hasta que el marino sea liberado y debidamente repatriado, o en caso de que el marino muera durante el cautiverio, hasta la fecha de su muerte determinada con arreglo a la legislación nacional aplicable a la materia.
15. El derecho a la repatriación no expirará mientras la gente de mar permanezca en cautiverio a bordo o fuera del buque como consecuencia de actos de piratería o de robo a mano armada contra los buques.

Noviembre, 2020

Las consultas sobre esta Circular o cualquier otra solicitud deben dirigirse a:
Departamento de Asuntos Laborales Marítimos / Unidad de Control y Cumplimiento
Dirección General de la Gente de Mar
Autoridad Marítima de Panamá

Teléfonos: (+507) 501-5059 / 5060 / 5210 / 5288

Correos electrónicos: labormar@amp.gob.pa
cumplimentodggm@amp.gob.pa

PANAMA MARITIME AUTHORITY
DIRECTORATE-GENERAL OF SEAFARERS
COMPLIANCE AND ENFORCEMENT UNIT



CIRCULAR No. DGGM-006

To: Parties, Administrations, Port State Control Authorities, Recognized Organizations (RO's), Ship-owners/Operators, Seafarers, Legal Representatives, Maritime Training Centers, Physicians, Privative Consulates of Merchant Marine of the Republic of Panama, Inspectorates, Authorized Offices, Brokers, Departments/Units/Areas of the DGS, Regional Documentation Offices of the Panama Maritime Authority and users of the Panama Ship Registry.

From: 
Capt. Juan E. Maltez P.
General-Director

Subject: Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006, as amended) - Employment Agreements of Seafarers.

Reference: Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006, as amended), Law No. 2 of January 2, 2009 and Executive Decree No. 86 of February 22, 2013.

1. The purpose of this Directorate-General of Seafarers' Circular is to inform the users of the Panamanian Registry about the minimum requirements that shall be contained in the employment agreements of seafarers rendering services on board Panamanian flagged vessels engaged in international navigation and other provisions relating to the seafarers' employment agreement and wages in accordance with the provisions of Regulation 2.1 and Standard A2.1 of the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006, as amended).
2. The employment agreements of seafarers shall contain the following information:
 - 2.1. The seafarer's full name, date of birth or age and place of birth;
 - 2.2. The shipowner's name and address;
 - 2.3. The place where and date when the seafarer's employment agreement is entered into;
 - 2.4. The capacity in which the seafarer is to be employed;
 - 2.5. The amount of seafarer's wages or, where applicable, the formula used for calculating them;
 - 2.6. The amount of paid annual leave or where applicable, the formula used for calculating it;
 - 2.7. The termination of the agreement and the conditions thereof, including:
 - 2.7.1. if the agreement has been made for an indefinite period, the conditions entitling either party to terminate it, as well as the required notice period;
 - 2.7.2. Which shall not be less for the shipowner than for the seafarer; if the agreement has been made for a definite period, the date fixed for its expiry, and
 - 2.7.3. if the agreement has been made for a voyage, the port of destination and the time which has to expire after arrival before the seafarer should be discharged.
 - 2.8. The health and social security protection benefits to be provided to the seafarer by the shipowner;
 - 2.9. Place to which the seafarer is entitlement to repatriation;
 - 2.10. Maximum period of uninterrupted service on board at which seafarers shall have the right of repatriation;
 - 2.11. Reference to the collective bargaining agreement, if applicable;

- 2.12. Hours of rest;
 - 2.13. Additional benefits accrued by seafarers, if any;
 - 2.14. Ways to make the payment; and
 - 2.15. Any other particulars which national law may require.
3. Salary and type of currency must be stated on the employment agreement and it shall only be set by unit of time, at periods no greater than one (1) month.
 4. The prior-notice period shall be as follows:
 - 4.1. Shipowners may consider the working relationship as terminated in advance and indefinitely, by notifying in writing to the seafarer at least fifteen (15) days in advance, paying the salary for the rendered service, proportional annual leave, repatriation and indemnification stated by national law. The prior-notice period starts from the first day following the notification of the anticipated termination of the working relationship and in the case the shipowner does not notify the termination of the working relationship fifteen (15) days in advance, the sum corresponding to the prior-notice shall be paid.

The last voyage as well as its port of arrival shall be taken into account when meeting and enforcing the prior-notice period given to seafarers.
 - 4.2. Seafarers may consider the work relationship as terminated in advance and indefinitely, by notifying in writing to the shipowner with fifteen (15) days in advance. Seafarers shall take into account the previously mentioned period so that upon their arrival into the port, the period is fulfilled.
 5. Overtime hours shall be paid with an extra fee of twenty five percent (25%) of the basic salary per hour. This charge applies also to the overtime hours of the consolidated wage and those exceeding the part corresponding to the consolidated wage.
 6. The regular working day shall comprise of a maximum of eight (8) daily hours with a weekly rest as well as the resting days corresponding to the official holidays, notwithstanding the more favorable regulations established by the collective conventions.
 7. The official holidays for seafarers shall be regulated by the employment agreement or applicable collective conventions, however, the amount of days shall not be less than four (4) paid days per year.
 8. Seafarers have the right to annual paid vacations at a rate of 2.5 calendar days per month of employment, notwithstanding a more favorable provision in an applicable collective convention.

Seafarers employed for periods of less than to one year or in case of termination of the work relationship, shall have the right to annual leave which shall be calculated through the proration method, at a rate of 2.5 calendar days per each month of employment.
 9. The minimum hours of rest shall not be less than:
 - 9.1. Ten (10) hours in each twenty-four (24) hour period; nor to
 - 9.2. Seventy-seven (77) hours in each seven (7) days period.

10. The maximum duration of the uninterrupted service on board, at the end of which seafarers have the right of repatriation, shall be less than twelve (12) months.
11. Seafarers have the right to be repatriated to the following places:
 - 11.1. The place where seafarer agreed to join the ship;
 - 11.2. The place at which the seafarer was hired;
 - 11.3. The place stated in the collective convention;
 - 11.4. The country of residence of the seafarer; or
 - 11.5. Any other place agreed between the parties at the time of the hiring.
12. Regardless of the type and/or duration of the Seafarer Employment Agreement (SEA), shipowners and/or operators shall guarantee seafarers' rights to pay annual leave calculated on the basis of a minimum of 2.5 calendar days per month of employment, and to be repatriated taking in consideration that the maximum duration of the uninterrupted service on board shall be less than twelve (12) months, as prescribed by the Standard A2.4 paragraph 2 and 3, and Standard A2.5.1.2(b) of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended.
13. The seafarer employment agreement shall continue to have effect while a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, regardless of whether the date fixed for its expiry has passed or either party has given notice to suspend or terminate it.

The terms *piracy and armed robbery* against ships have the following meanings:

- 13.1. **Piracy:** shall have the same meaning as in the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982.
 - 13.2. **Armed robbery against ships:** means any illegal act of violence or act of depredation, or threat thereof, other than an act of piracy, committed for private ends and directed against a ship or against persons or property on board such a ship, within a State's internal waters, archipelago waters and territorial sea, or any act of inciting or of intentionally facilitating an act described above.
14. When a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, wages and other entitlements under the seafarers' employment agreement, relevant collective bargaining agreement or applicable national laws, including the remittance of any allotments as provided in the currently legislation, shall continue to be paid during the entire period of captivity and until the seafarer is released and duly repatriated, or, in case the seafarer dies while in captivity, until the date of death as determined in accordance with applicable national laws.
 15. The entitlement to repatriation will not lapse while the seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships.

November, 2020

Inquiries concerning the subject of this Circular or any other request should be directed to:
Maritime Labour Affairs Department - Compliance and Enforcement Unit
Directorate-General of Seafarers
Panama Maritime Authority

Phone: (507) 501-5062 5199 5210 5288
E-mail: labormar@amp.gob.pa
cumplimentodggm@amp.gob.pa