



TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMIERAKO LANA

**LA NORMATIVA LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL
MAR**

Aimar Serrano Arana

DIRECTOR / ZUZENDARIA

José Luis Goñi Sein

Pamplona / Iruñea

12 de enero de 2016

RESUMEN

Con el presente Trabajo de Fin de Grado se pretende realizar un análisis de la normativa laboral aplicable a los trabajadores que realizan sus funciones laborales a bordo de buques o barcos mercantiles. Este sector ha permanecido en la sombra para los legisladores, los cuales han focalizado sus esfuerzos en la consecución de una legislación fuerte para los trabajadores en tierra, sin reparar en exceso en el régimen laboral de la gente que trabaja en el mar. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006 ha puesto fin a ese oscurantismo y a la dispersión normativa existente estableciendo en un único instrumento jurídico una serie de derechos mínimos para la gente del mar, los cuales deben ser apoyados y desarrollados por los Estados firmantes del mismo.

ABSTRACT

The aim of this Final Degree Project is to conduct an analysis of the most relevant labour legislation for people who work in the maritime sector, which contains workers performing their duties aboard ships or merchant vessels.

The regulation that applies to those sailors has remained in the shadows for lawmakers, who have focused their efforts on achieving a strong legislation for shore-workers.

The Maritime Labour Convention of 2006 put an end to this situation by establishing in a single legal instrument a series of minimum rights for seafarers, which must be supported and developed by all the countries that signed for this Convention in order to achieve a complete and powerful regulation for people working in the maritime sector.

Palabras clave: Convenio sobre el Trabajo Marítimo – Organización Internacional del Trabajo – Ley de Navegación Marítima – Gente de mar – Derechos laborales.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	6
III. EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO (2006)	8
3.1 Objetivo.....	9
3.2 Aprobación y entrada en vigor	10
3.3 Ámbito subjetivo de aplicación. El concepto de gente de mar.....	13
3.4 Ámbito objetivo de aplicación. El concepto de buque.....	14
3.5 Concepto de armador	15
3.6 Principios y derechos fundamentales de los trabajadores del mar	16
3.7 Régimen jurídico.....	17
3.7.1 <i>Requisitos mínimos para trabajar a bordo de un buque.....</i>	<i>17</i>
3.7.2 <i>Condiciones de empleo: Acuerdo de empleo, salarios, jornada laboral y vacaciones.</i>	<i>19</i>
3.7.3 <i>El derecho de repatriación. Indemnización por naufragio o pérdida del buque.</i>	<i>22</i>
3.7.4 <i>Las condiciones de vida a bordo del buque</i>	<i>23</i>
3.7.5 <i>La atención médica</i>	<i>23</i>
3.7.6 <i>La seguridad y salud en el trabajo. Prevención de accidentes.....</i>	<i>24</i>
3.7.7 <i>La protección social de los marinos</i>	<i>25</i>
3.8 Cumplimiento y control de la aplicación. Sistema de denuncia y sistema de enmiendas.	26
3.9 Adaptación de la legislación interna al Convenio sobre el Trabajo Marítimo	27
IV. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA	28
V. NORMATIVA ESTATAL	30
5.1 La Ley de Navegación Marítima de 2014	31
5.1.1 <i>Ámbito objetivo de aplicación.....</i>	<i>31</i>
5.1.2 <i>Los conceptos de armador y naviero</i>	<i>31</i>
5.1.3 <i>La dotación.....</i>	<i>32</i>
5.2 Real Decreto 357/2015	33
VI. RECAPITULACIÓN Y BREVES CONSIDERACIONES FINALES	34
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	40

ABREVIATURAS

Art./Arts.	Artículo o artículos.
CE	Consejo Europeo.
CNUDM	La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar.
Coord.	Coordinador.
CTM	Convenio sobre el Trabajo Marítimo.
Dir.	Director.
ECSA	Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea.
ETF	Federación Europea de Trabajadores del Transporte.
LNM	Ley de Navegación Marítima.
Núm.	Número.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
Pág./Págs.	Página o páginas.
ss.	Siguientes.
UE	Unión Europea.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia del sector marítimo es indiscutible debido a que la mayor parte de las mercancías son transportadas mediante la utilización de buques de carga, en los cuales se emplean directa e indirectamente a más de 1,2 millones de personas a lo largo de toda la geografía mundial¹. Por tanto, es necesario tener en cuenta que las relaciones jurídicas en este sector se desarrollan en un contexto claramente internacionalizado por definición², unido a que en las últimas décadas ha surgido el fenómeno de los pabellones de conveniencia y registros especiales nacionales³, los cuales han tratado de esquivar las normas de los países ante los cuales debían responder en un primer momento⁴.

A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha trabajado desde 1919 en la búsqueda de condiciones dignas para estos trabajadores⁵, olvidados por el resto de actores en el ámbito internacional a tenor de la escasa y dispersa regulación que a ellos se les aplica. Basta con decir que en el Estado español hasta la aprobación de la Ley de Navegación Marítima en 2014, numerosos aspectos de la navegación seguían siendo regidos por el Código de Comercio de 1885.

El objetivo en las siguientes páginas es realizar un análisis y posterior comparación de las normas más importantes respecto de los derechos laborales aplicables a los marinos en España. El conjunto de normas aplicables a los trabajadores del mar se integra no solo en las procedentes de las leyes dictadas por el legislador español, sino por las derivadas de organismos internacionales de los que España forma parte, como la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, que influyen de manera directa en las reglas aplicables a la gente de mar. Así, serán examinados desde el importantísimo Convenio sobre el Trabajo Marítimo hasta la ya citada Ley de Navegación Marítima española, sin olvidar la normativa europea aplicable. Es necesario

¹ Dato extraído de COMISIÓN EUROPEA, *Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio OIT sobre el trabajo marítimo*. Bruselas, 15.6.2006., COM (2006) 288, pág. 4.

² FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014, pág. 147.

³ En el caso de España, véase DOMINGUEZ CABRERA, M. “El Registro Especial de Buques de Canarias” en *Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, núm. 2, 2004.

⁴ ARGIROFFO, E.: “La OIT ante el problema de las banderas de conveniencia y de los navíos que no cumplen normas mínimas” en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 90, 1974, págs. 493 y ss.

⁵ Sobre este tema véase JENKS, W. *Introduction à l'étude du droit comparé (Volumen II)*, París, 1938.

advertir de que la relevancia y alcance de estos instrumentos jurídicos y lo reducido del Trabajo de Fin de Grado obligan a centrar el estudio únicamente en las cuestiones relacionadas con los derechos laborales, dejando al margen otras cuestiones reguladas, que darían para la realización de varios trabajos de este tipo y magnitud.

Así las cosas, se comenzará con un breve análisis de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que ha motivado la redacción y aprobación del muy importante Convenio sobre el Trabajo Marítimo que tanto ha dado a los trabajadores del mar. Con posterioridad, se examinará el citado Convenio, en el cual se mantendrá en todo momento el punto de vista de los derechos laborales reconocidos para la gente de mar. Tras ello, se comentará la normativa europea sobre la materia para, luego, llevar a cabo un análisis de la regulación española sobre la materia, específicamente de la Ley de Navegación Marítima y del Real Decreto 357/2015. Por último, se realizará una breve comparación y crítica de las normas que han sido objeto de examen en el Trabajo.

II. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La *International Labour Organization* u Organización Internacional del Trabajo es un organismo, dentro del organigrama de las Naciones Unidas, que vela por los intereses de los trabajadores a nivel mundial. Sus objetivos, de acuerdo al Preámbulo de su propia Constitución, son promover la justicia social para poder lograr la paz universal y mejorar de esta forma las condiciones de los trabajadores⁶. Para ello, se utilizará el desarrollo de normas, políticas y programas en consenso entre las partes implicadas en la relación laboral en las que se traten de garantizar unos estándares mínimos para los trabajadores de cualquier parte del mundo.

Fue creada en 1919 como consecuencia del Tratado de Versalles⁷, el cual puso fin a la Primera Guerra Mundial. En dicho Tratado se refleja que la forma de establecer la paz permanente es a través de la justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo tiene una estructura tripartita de funcionamiento⁸, puesto que es de suma importancia la cooperación entre todas las

⁶ Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (versión enmendada de 1 de noviembre de 1974), página 5: “(...) existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”.

⁷ Al respecto de la Conferencia de Paz que dio lugar a la creación de la OIT véase VABRE, A. *Le Droit International du Travail*, Paris, 1923.

partes que tienen influencia en el mercado de trabajo. De esta forma, gobiernos, empleadores y los propios trabajadores forman esta organización, en la que todos tienen el mismo derecho a voto en las deliberaciones. Ello implica que ninguna de las partes va a poder ejercer un derecho a veto ni una supremacía sobre las demás, de forma que las decisiones se tomarán en un contexto de diálogo y negociación y no de imposición.

La OIT funciona a través de tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina⁹. Estos dos últimos son asistidos, a su vez, por comisiones en las que tienen cabida las tres partes ya mencionadas previamente. Además, en ocasiones comités de expertos realizan labores de apoyo en algunas materias. Mediante este organigrama se intenta promover el progreso social y económico tratando de favorecer el trabajo decente así como una mejora en las condiciones laborales.

Hoy en día, la OIT está formada por 186 países, entre los cuales se encuentra España desde su fundación aunque durante el periodo comprendido entre 1941 y 1956 abandonó la Sociedad de Naciones y, de esta forma, la Organización Internacional del Trabajo¹⁰.

Las normas de trabajo elaboradas por este organismo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes tripartitos (gobiernos, empleadores y trabajadores). Establecen unos derechos y principios básicos en el trabajo, y se dividen en convenios o recomendaciones. Los convenios son Tratados Internacionales, cuyo cumplimiento es obligatorio para todos aquellos Estados Miembros que los hayan ratificado (art. 19.5 de la Constitución de la OIT). Las recomendaciones, sin embargo, carecen de ese carácter vinculante. Puede que por esta razón las recomendaciones son los instrumentos más utilizados por esta organización, puesto que desde su creación se han redactado más de 200, mientras que el número de convenios realizados ascienda a 189 actualmente¹¹. A pesar de que estadísticamente el número de recomendaciones sea mayor que el de

⁸ Véase VALTICOS, N. y VON POTOBSKY, G.: *International Labour Law*, Deventer-Boston, 1995, págs. 228 y ss.

⁹ Artículo 2 de la Constitución de la OIT: “La Organización permanente comprende: a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros; b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.”

¹⁰ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., pág. 148.

¹¹ Datos estadísticos extraídos de NORMLEX, base de datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo.

convenios, la importancia de estos últimos es mucho mayor que la de aquéllas. Debido al elevado número de convenios realizados a lo largo de estos casi 100 años de andadura, la OIT lanzó un listado de convenios (ocho) que están considerados como “fundamentales” y también realizó una campaña especial para lograr la ratificación universal de los mismos¹².

Por tanto, es necesario que los convenios sean ratificados para que pasen a formar parte del ordenamiento jurídico de los Estados Miembros, de forma que no son instrumentos totalmente vinculantes. Existe una ambigüedad en la caracterización de los convenios, ya que, por un lado, se afirma que serán “legalmente vinculantes” y, por otro, “que pueden ser ratificados por los Estados Miembros”. El hecho de que un Estado Miembro decida no ratificar un convenio no supone para el mismo ningún tipo de penalización jurídica o práctica, de forma que se puede concluir que los citados convenios adolecen de una cierta obligatoriedad en su aplicación. A modo de ejemplo, el número de ratificaciones a los convenios es superior a 1200, lo que supone el 86% de las ratificaciones posible¹³.

A modo de resumen, la OIT es una organización que trabaja en favor de la uniformización de unas condiciones laborales mínimas y decentes en todo el mundo. Para ello se vale de tres órganos, los cuales dictan normas de trabajo, políticas y programas que son plasmadas en convenios y recomendaciones, que no son vinculantes para los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. En el siguiente apartado se analizará uno de los convenios de más reciente elaboración, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006.

III. EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO (2006)

El presente epígrafe se encarga de analizar el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT. Éste ha sido calificado en alguna ocasión como un *macroconvenio* o *superconvenio*¹⁴ debido a su magnitud y a la importancia que ha cobrado al compilar en una única norma jurídica todos los preceptos aplicables al trabajador del mar en un

¹² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Dinamarca, 2002.

¹³ Datos extraídos de NORMLEX, base de datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁴ DE LA VILLA DE LA SERNA, P. “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 397 y ss.

ámbito internacional, de forma que se analizarán separadamente los aspectos más reseñables del Convenio a efectos de este Trabajo.

3.1 Objetivo

Uno de los motivos que llevan a la Conferencia General de la OIT a la elaboración de este convenio es que las actividades relacionadas con el trabajo en el mar se vienen desarrollando, desde tiempos inmemoriales, en el mundo entero y se hace patente la necesidad de proteger a la gente de mar debido a la globalización existente hoy en día.

El Preámbulo del Convenio sobre el Trabajo Marítimo recoge los objetivos generales y los motivos que llevan a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo a elaborar este amplio y exhaustivo documento.

El principal objetivo es “elaborar un instrumento único y coherente” que recoja todas aquellas normas contenidas en otros instrumentos internacionales vigentes sobre el trabajo marítimo y también los principios fundamentales establecidos en otros convenios internacionales del trabajo. Los Convenios relacionados con el CTM son ocho: desde el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 hasta el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999. Entre éstos, cabe destacar que cuatro de los mismos (los Convenios sobre la abolición del trabajo forzoso y sobre la edad mínima, de 1975 y 1973 respectivamente, además de los ya citados Convenios sobre el trabajo forzoso y el de las peores formas de trabajo infantil) se encuentran en el listado de convenios fundamentales de la OIT.

Este convenio tiene en consideración también otro tipo de normas existentes de la propia OIT que son complementarias al régimen del trabajo de los trabajadores del mar, como pueden ser los instrumentos internacionales sobre la seguridad de los buques o los relativos a la formación y competencias de la gente de mar. Asimismo, también se tienen en cuenta la existencia de marcos jurídicos establecidos por la Convención de las Naciones Unidas, como la Convención sobre el Derecho del Mar de 1982.

El CTM pretende ser un instrumento de aceptación general por parte de gobiernos, armadores y trabajadores del mar, los cuales han de respetar en todo momento los principios de trabajo decente establecidos en este instrumento

internacional. También una de las intenciones de la OIT es que el convenio sea actualizable y que se puedan aplicar y controlar fácilmente sus disposiciones. El Artículo I establece que los Estados que ratifiquen el Convenio sobre el Trabajo Marítimo se comprometen a “dar pleno efecto a sus disposiciones”, según el propio texto literal, de forma que se garantice el citado trabajo decente para los trabajadores del sector marítimo. En su segundo apartado se establece el deber de cooperación entre los Estados Miembro que hayan ratificado el convenio en cuanto a la “aplicación y control de la aplicación” del mismo.

Uno de los mayores inconvenientes de las normas promulgadas por la Organización Internacional del Trabajo ha sido la falta de homogeneidad en los conceptos que delimitan los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo trata de unificar los diversos términos existentes, a pesar de que no parece que vaya a lograr su objetivo¹⁵. De esta forma, tras analizar la forma de aprobación y de entrada en vigor del Convenio, los siguientes apartados se encargan del ámbito subjetivo de aplicación para posteriormente analizar el objetivo.

3.2 Aprobación y entrada en vigor

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado el 23 de febrero de 2006 en Ginebra, Suiza. Está considerado como uno de los convenios más importantes¹⁶, el cuarto pilar de la regulación internacional marítima¹⁷, al ser un instrumento que está pensado para ser la referencia para todos los trabajadores del mar.

En cuanto a su sistema de aprobación y de entrada en vigor, el propio Convenio sobre el Trabajo Marítimo establece un sistema con dos requisitos. En primer lugar, es necesario que el CTM sea ratificado por, al menos, 30 Estados. Recordemos que la Organización Internacional del Trabajo dicta convenios pero que éstos no son vinculantes para los miembros que la integran, sino que es necesario que ratifiquen uno por uno los instrumentos internacionales dictados por la misma para que entren en vigor

¹⁵ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., pág. 154.

¹⁶ DE LA VILLA DE LA SERNA, P. “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.”, cit., págs. 397 y ss.

¹⁷ CHAUMETTE, P. “El Convenio de trabajo marítimo: Cuarto pilar de derecho internacional marítimo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 65 y ss.

en sus los respectivos ordenamientos jurídicos. En segundo lugar, para que el CTM entre en vigor es necesario que los países que hayan ratificado el convenio representen, al menos, el treinta y tres por cien (33%) del arqueo bruto de la flota mercante mundial, según su texto literal¹⁸. Una vez cumplidos estos requisitos, el texto entraría en vigor al año de estar cumplidos los dos requisitos.

En la actualidad, estos dos requisitos se cumplen puesto que el número de países que han ratificado el CTM es de sesenta y ocho, España entre ellos¹⁹, los cuales representan holgadamente más del 33 por ciento del tonelaje bruto de la flota mercante mundial (cerca del 80%)²⁰, puesto que entre los países firmantes se encuentran Liberia, la República de las Islas Marshall, el Gobierno de la Mancomunidad de las Bahamas y Panamá, los países de abanderamiento por excelencia, los cuales emplean, únicamente entre ellos cuatro, al 40 por ciento de de la gente de mar²¹.

¹⁸ Artículo VIII del CTM (párrafos 3 y 4):

3. El presente Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan registrado las ratificaciones de al menos 30 Miembros que en conjunto posean como mínimo el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

4. En lo sucesivo, el presente Convenio entrará en vigor para cada Miembro doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

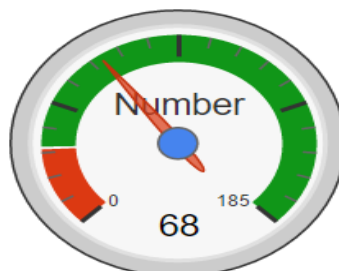
¹⁹ A este respecto, véase VICENTE PALACIO, A. “España, primer país comunitario en ratificar el CTM (2006). Un breve apunte de una paradoja: la importancia de la ratificación (y algunas consecuencias) y la irrelevancia de la misma para su aplicación” en *Revista Tribuna Social*, núm. 233, 2010.

²⁰ Datos extraídos de la página web de la Organización Internacional del Trabajo.

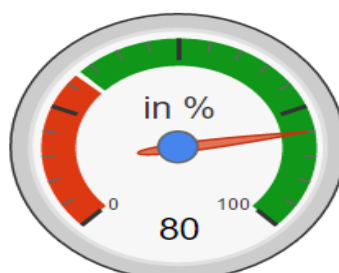
²¹ DE LA VILLA DE LA SERNA, P. “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.”, cit., págs. 397 y ss.

Estado de las ratificaciones

Número de Estados Miembros que han ratificado el Convenio >>



Porcentaje del arqueo bruto de la flota mercante mundial



Fuente: Página web de la OIT sobre el CTM.

De esta forma, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo entró en vigor en el año 2013, el 20 de agosto concretamente. La primera detención de un buque por la infracción de disposiciones establecidas en el CTM se produjo apenas unos días después, el 6 de septiembre de 2013.

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo tiene una estructura cuanto menos atípica. En primer lugar, cuenta con un preámbulo y XVI Artículos en los que se tratan cuestiones más generales (y obligatorias) y, en segundo lugar, cuenta con una especie de código formado por un reglamento y unas reglas que se subdividen a su vez en dos partes, llamadas parte A y B. La primera parte de éste, la parte A, también es obligatoria para los Estados que ratifiquen el CTM, mientras que la parte B son unas directrices de carácter orientativo permitiendo de esta forma a los países firmantes que los modulen de acuerdo a lo que mejor se ajuste a su ordenamiento jurídico. Con todo ello, se hace preceptivo comenzar el análisis de esta norma desde los ámbitos subjetivo y objetivo de aplicación, así como también es necesario hacer referencias a las fundamentales definiciones conceptuales contenidas en el artículo II del CTM.

3.3 Ámbito subjetivo de aplicación. El concepto de gente de mar.

El sujeto pasivo que monopoliza la atención del CTM es el trabajador del mar o, como se acuña en el Convenio, la *gente de mar* o *marino*²². A raíz del precepto II.1.f) del CTM, no son sólo los trabajadores raso los que están incluidos en la gente de mar y a los que se les aplicará este Convenio, sino que con la expresión “toda persona que esté empleada” se introduce en este grupo también a los capitanes²³ o mandos intermedios, así como al personal que no desempeña sus funciones propiamente en alta mar, sino que presten servicios accesorios en los puertos. De todas formas, el CTM establece una cláusula mediante la cual en caso de existir algún tipo de duda sobre la condición de alguna categoría de trabajadores (si forman parte o no de los trabajadores del mar a efectos del CTM) será la “autoridad competente” de cada Estado, término definido en la primera parte del artículo²⁴, la que resuelva la misma una vez hayan sido consultadas las organizaciones de gente de mar y de los armadores. En el caso de España, esta responsabilidad recae en la Dirección General de la Marina Mercante²⁵.

A este respecto, y a pesar de lo que algunos autores sugieren²⁶, parece acertado el establecimiento de una definición amplia de este concepto ya que permite que los derechos mínimos aplicables a los mismos sean iguales, impidiendo que una posible concreción del concepto implique una desigualdad laboral entre los distintos tipos de trabajadores que pueden formar parte de ese término.

²² Artículo II.1.f) CTM: “los términos gente de mar o marino designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio”.

²³ Uno de los mayores problemas de la inclusión del capitán y de otros altos mandos de un buque viene por el tipo de relación jurídica que tienen, puesto que existe un gran debate sobre si se trata de una contratación laboral o si bien se trata de una relación contractual de índole mercantil. A este respecto, se recomienda consultar ALBA FERNÁNDEZ, M.: *Régimen jurídico-privado del capitán del buque*, Valencia, 2006.

²⁴ Artículo II.1.a) CTM: “la expresión *autoridad competente* designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar y controlar la aplicación de reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento con respecto al contenido de la disposición de que se trate”.

²⁵ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., pág. 174.

²⁶ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., págs. 147 y ss.

3.4 Ámbito objetivo de aplicación. El concepto de buque.

Sin embargo, para ayudar a entender mejor este término de gente de mar el Convenio requiere observar la definición de buque del apartado i) del mismo párrafo²⁷ y también la del párrafo 4 del precepto segundo²⁸, así como las menciones relativas al tonelaje de los barcos²⁹. De acuerdo a ambos, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo será aplicable a las personas empleadas o contratadas³⁰ en buques de propiedad pública o privada que se dediquen habitualmente a actividades comerciales y que no naveguen en las aguas descritas en el apartado i) del Artículo II.1 del CTM, de forma que se excluye de las mismas la actividad de los barcos de pesca³¹ así como los barcos de guerra³². Al igual que en el caso del concepto de la gente de mar, el propio Convenio establece un mecanismo por el cual si existiesen dudas sobre la categoría de un buque, se podrá acudir a las autoridades competentes para dilucidar la misma³³. En el caso de España, ha sido la Dirección General de la Marina Mercante la encargada de delimitar cuáles son los buques que se incluyen en este concepto y cuáles se excluyen, entre los que se encuentran, por ejemplo, los buques adscritos a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y los buques adscritos a los servicios de la Cruz Roja. Tampoco serían

²⁷ Artículo II.1.i) CTM: “el término buque designa a 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”.

²⁸ Artículo II.4 CTM: “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”.

²⁹ En ocasiones se efectúan menciones concretas al tonelaje de los buques puesto que las condiciones pueden variar dependiendo del tamaño del mismo. A modo de ejemplo, la Regla 5.1.3 relativa al certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima: “1. Esta regla se aplica a los buques: a) de arqueo bruto igual o superior a 500 (...)”.

³⁰ Cuestión accesoria al objeto de este trabajo es el tipo de relación jurídica que une a los trabajadores con sus empleadores, para lo cual véase DÍAZ DE LA ROSA, A. *Los Contratos de Gestión de Tripulaciones de Buques*, Las Rozas, 2011.

³¹ Y, por tanto, a los pescadores, los cuales disponen de su propia regulación en el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de 2007 de la OIT.

³² De acuerdo al artículo 29 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 1982 “se entiende por ‘buques de guerra’ todo buque perteneciente a las fuerzas armadas de un Estado que lleve los signos exteriores distintivos de los buques de guerra de su nacionalidad, que se encuentre bajo el mando de un oficial debidamente designado por el gobierno de ese Estado cuyo nombre aparezca en el 41 correspondiente escalafón de oficiales o su equivalente, y cuya dotación esté sometida a la disciplina de las fuerzas armadas regulares”.

³³ El mecanismo que prevé el CTM en el párrafo 5 del artículo II es muy similar al establecido para la gente de mar, puesto que “cuando haya dudas en cuanto a si el presente Convenio se aplica a un buque o a una categoría particular de buques, la cuestión será resuelta por la autoridad competente de cada Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas”.

buques a efectos del CTM los remolcadores, los buques de limpieza tanto portuaria como de playas ni otros barcos semejantes³⁴.

El hecho de establecer ya en la parte conceptual una distinción en cuanto al ámbito objetivo de aplicación entre los buques de guerra y los comerciales es acertado, debido al *status* diferencial de los primeros³⁵, pero en mi opinión no es entendible que el Convenio sobre el Trabajo Marítimo ya a las primeras de cambio distinga entre la gente de mar del CTM y la gente de mar de actividades pesqueras cuando uno de los objetivos de esta norma es, precisamente, la uniformización de una normativa muy dispersa tanto en el tiempo como en instrumentos jurídicos³⁶. Además de ello, hubiera sido de gran utilidad la inclusión de un listado de actividades comerciales a las que se refiere el artículo II párrafo 4 del Convenio para tratar de eliminar las posibles incidencias que puedan surgir por delegar en las autoridades de cada Estado Miembro la delimitación del concepto. Sin lugar a dudas, a pesar de ser éste un concepto más claro que el de la gente de mar³⁷, se podría llegar a eludir la aplicación de la norma a parte de la flota de un determinado país con una simple malinterpretación del término por parte de las autoridades de aquél.

3.5 Concepto de armador

El Artículo II finaliza su parte conceptual con el importante concepto del armador³⁸. A tenor del apartado j) del párrafo 1 del citado precepto, *armador es el propietario de un buque o cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los*

³⁴ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., pág. 159.

³⁵ A este respecto, el artículo 95 de la CNUDM establece que “los buques de guerra en la alta mar gozan de completa inmunidad de jurisdicción respecto de cualquier Estado que no sea el de su pabellón”.

³⁶ Es necesario reconocer que las diferencias entre el sector pesquero y el sector puramente comercial de la navegación existen y son obvias, pero no estaría de más que el Convenio hubiera tratado de congregar en una misma norma ambos regímenes jurídicos.

³⁷ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., págs. 159 y ss.

³⁸ Este concepto fue extraído del artículo 1.1.c) del Convenio sobre la Contratación y la Colocación de la Gente de Mar de la OIT de 1996 (núm. 179).

deberes o responsabilidades en nombre del armador. Con esta definición parece que el CTM trata de incluir dentro de los armadores a las agencias de contratación y colocación de trabajadores del mar, así como a cualquier otra persona física o jurídica que pueda ser intermediaria en el acceso de la gente de mar a un empleo a bordo de un buque al que se aplique el Convenio sobre el Trabajo Marítimo³⁹. Esta acertada definición impide que este tipo de agencias, empresas de trabajo temporal incluidas, eludan la aplicación de estas disposiciones, lo cual es motivo de satisfacción sin lugar a dudas.

3.6 Principios y derechos fundamentales de los trabajadores del mar

Una vez establecidos los ámbitos subjetivo y objetivo de aplicación, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo utiliza el artículo III para enumerar los principios y derechos fundamentales comunes a todo tipo de trabajador y que han de respetar todos los Estados Miembro que hayan ratificado el convenio. Sólo son cuatro los principios enumerados, pero los cuales son de suma importancia. En primer lugar, “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”, principios de indudable valor que, en el caso de nuestro país, ya se encuentran reconocidos en la Constitución de 1978. Posteriormente se encuentran enumerados los otros tres principios, los cuales establecen tres prohibiciones como son, “la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio”, “la abolición efectiva del trabajo infantil” y “la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”. De esta forma se impide la existencia de explotación laboral, trabajo infantil así como cualquier tipo de discriminación en el trabajo, principios a los que siempre viene bien hacer una referencia.

El Artículo IV establece en sus cinco apartados los derechos de los que ha de disponer la gente de mar, empezando por un lugar de trabajo en el que se cumpla la normativa de seguridad correspondiente y en el que se garantice que las condiciones que van a tener sean justas y decentes. No olvidemos que esto último ha de cumplirse tanto en el ámbito laboral como en el ámbito cotidiano o de ocio a bordo, puesto que en este sector se da la particularidad de que la tripulación ha de convivir en el mismo lugar en el que trabaja durante periodos de tiempo que pueden llegar a ser muy largos. Este

³⁹ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., págs. 147 y ss.

Artículo finaliza asegurando la protección de la salud de la gente de mar así como el resto de derechos establecidos en disposiciones anteriores.

3.7 Régimen jurídico

Todos los Títulos del Código establecido en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo comienzan con la explicación de una Regla, la cual posteriormente es desarrollada en las partes A (obligatoria) y B (no obligatoria) del mismo. Las materias que se incluyen dentro de este Código son muy variadas, de forma que a los efectos del análisis que aquí se realiza se seguirá la misma estructura.

3.7.1 Requisitos mínimos para trabajar a bordo de un buque

El Título 1 establece los requisitos mínimos para poder ser empleado a bordo de un buque, que son imprescindibles para la realización de cualquier trabajo por parte de la gente de mar. Comprenden la edad mínima, el certificado médico, la formación y las calificaciones como gente de mar⁴⁰.

La edad mínima de los trabajadores ha venido siendo objeto de preocupación por parte de la Organización Internacional del Trabajo desde sus orígenes. Ya en 1920 se aprueba el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), el cual establece que la edad mínima para trabajar a bordo de un buque será de 14 años, con la excepción de los buques en los que únicamente sirvan los miembros de una misma familia⁴¹. Desde ese momento hasta la entrada en vigor del Convenio sobre el Trabajo Marítimo la edad mínima de acceso al empleo ha ido aumentando progresivamente, así como la relativa a algunos trabajos más específicos del sector⁴².

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo quiere fomentar (por medio de la obligatoriedad de la parte A del Código) que en los barcos presten servicios únicamente

⁴⁰ RUANO ALBERTOS, S. “El Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Requisitos para trabajar a bordo de buques: edad mínima, certificado médico, formación y calificaciones” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 125 y ss.

⁴¹ Artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), núm. 7: “Los niños menores de catorce años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.”

⁴² Por ejemplo, el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros) de 1921, núm. 15, establece en su artículo 2 que “las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o de fogoneros”.

aquellas personas mayores de 16 años⁴³. A pesar de ello, el CTM también prevé que para determinados supuestos no es suficiente con el establecimiento de una edad mínima a los 16 años. Así ocurre en el caso de los trabajos que pudieran ser peligrosos para la salud de los empleados y en el caso específico de los trabajos de cocinero y los empleos que requieran realizar sus funciones de noche, para los cuales se requiere que se tengan al menos 18 años. Es necesario puntualizar también que existen dos excepciones en las que los Estados Miembro pueden dejar sin efecto esta última medida⁴⁴. Por último, el Convenio deja al arbitrio de los Estados Miembro la posibilidad de observar las necesidades de los trabajadores menores de 18 años a la hora de establecer las condiciones de trabajo y de vida a bordo, en especial el horario y el tiempo de descanso, las vacaciones y la formación en seguridad y salud. Esto puede implicar que la inacción de los Estados Miembros a la hora de legislar no provea a los menores de 18 años de la protección que deberían, con lo que estos países deberían tratar de incorporar menciones de este tipo en sus normativas internas.

En segundo lugar, se pretende que todo aquel que realice un trabajo a bordo de un buque esté en plenas condiciones para poder realizar sus funciones. El CTM establece la obligatoriedad de disponer de un certificado médico para poder realizar las mismas y también especifica las condiciones en las que se puede trabajar, transitoria y excepcionalmente⁴⁵, sin él. El Convenio obliga a que sea un médico cualificado el que expida ese certificado, el cual debe gozar de total independencia a la hora de emitir dicho documento. Preocupan especialmente a la OIT el oído y la vista del marino, así como afecciones que pudieran ser agravadas durante el servicio en el mar, ya que se especifica que estos aspectos deben constar inequívocamente en el certificado, el cual debe estar al menos traducido al inglés. La validez del mismo será, como mucho, de dos años, salvo que se haya establecido otro más corto para tareas específicas o para

⁴³ A este respecto, el CTM se basa en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996, núm. 180, que ya establecía esta edad mínima en su artículo 12.

⁴⁴ Norma A1.1.3. La autoridad competente podrá hacer una excepción al cumplimiento estricto de la restricción del trabajo nocturno cuando:

a) la formación eficaz de la gente de mar interesada, impartida con arreglo a programas y planes de estudio establecidos, pudiera verse comprometida, o
b) la naturaleza específica de la tarea o un programa de formación reconocido requiera que la gente de mar a la que se aplique la excepción realice trabajos de noche y la autoridad, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, determine que dicho trabajo no perjudicará su salud ni su bienestar.

⁴⁵ El Convenio recoge el caso en el que un certificado médico expire durante una travesía, supuesto en el cual se permite que el marino continúe desempeñando sus funciones hasta la llegada al siguiente puerto de escala en el que pueda obtener otro certificado de las características señaladas por el CTM.

determinados sujetos⁴⁶. Resultaría cuanto menos interesante la realización de revisiones médicas no sólo como requisito previo para trabajar en un buque, sino también una vez terminados viajes de determinada distancia o en los que se hayan empleado trabajadores sensibles, como pueden ser los menores de 18 años. De esta forma, se podrían comprobar las condiciones en las que realmente se han ejercido las funciones a bordo de un barco y se podrían exigir responsabilidades al armador para mejorar las mismas.

La tercera Regla de este Título Primero responde a la necesidad identificada por la OIT en cuanto a la formación y a las calificaciones se refiere. En este sentido, se prohíbe que la gente de mar carezca de la titulación o formación requerida para realizar determinadas funciones. Esta Regla únicamente contiene disposiciones obligatorias, no tiene una parte B a diferencia de anteriores Reglas, por lo que se entiende que es un requisito básico para garantizar una navegación más segura⁴⁷ y el Convenio se asegura de esta forma que todos los Estados Miembros cumplan con esta disposición. De esta forma, es preceptiva la realización de un curso de formación sobre seguridad a bordo de un buque, formación sin la cual no se podrá trabajar en un barco de estas características. Asimismo, el Convenio se refiere también a puestos específicos que necesitan de una formación concreta, véase el caso de, por ejemplo, los cocineros y de los marinos preferentes.

3.7.2 Condiciones de empleo: Acuerdo de empleo, salarios, jornada laboral y vacaciones.

Respecto de las condiciones de empleo de la gente de mar es imprescindible que estén contenidas en un acuerdo por escrito y se debe garantizar que el futuro empleado pueda examinar las mismas, incluso pidiendo asesoramiento a terceras personas. Cada una de las partes obtendrá una copia original firmada tanto por el propio marino como por el armador o su representante y se deberá tener fácil acceso a las condiciones de empleo para el caso en el que sean requeridas en una inspección. En caso de que parte o todo el acuerdo de empleo se base en un convenio colectivo se obliga a tener un ejemplar del mismo a bordo del buque. Se establece que el plazo de preaviso necesario para poner fin a la relación contractual es de 7 días como mínimo, aunque es modulable en función de si en la legislación de los Estados Miembro o en un convenio colectivo se

⁴⁶ En el caso de los marinos menores de 18 años, el certificado médico tendrá una validez de un año.

⁴⁷ RUANO ALBERTOS, S. "El Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Requisitos para trabajar a bordo de buques: edad mínima, certificado médico, formación y calificaciones", cit., págs. 125 y ss.

justifica la “terminación del acuerdo de empleo en un plazo más corto o sin preaviso”, de acuerdo a la Norma A2.1, en su apartado sexto, del CTM. En cuanto a la contratación y colocación de los marineros, se quiere garantizar un sistema eficiente para poder obtener un empleo a bordo de un buque. Se prohíbe que estos sistemas tengan un coste para los trabajadores y se Reglamenta la forma en la que los países firmantes del Convenio sobre el Trabajo Marítimo han de controlar este tipo de servicio. Se recomienda asimismo que se colabore tanto con terceras agencias de colocación nacionales e internacionales como con organizaciones de armadores y de la gente de mar y que, en caso de existir gastos a los que la gente de mar tenga que hacer frente, que los mismos se den a conocer previamente.

Sobre los salarios, el Convenio establece que “la gente de mar sea remunerada por sus servicios”. Se pretende que éstos perciban una remuneración “periódica y completa por su trabajo”, prohibiéndose que se mantengan deudas con un retraso de más de un mes. Además, se ha de entregar a cada miembro de la tripulación un estado de cuenta mensual en la que se especifiquen “los pagos adeudados y las sumas abonadas” con todas las especificaciones necesarias⁴⁸. En la misma Norma se establece que se ha de facilitar que los marineros puedan realizar transferencias bancarias de su salario. En la parte B, no obligatoria, se establecen una serie de definiciones así como los sistemas de cálculo y pago de los salarios. En esta última parte se recomienda que la remuneración de las horas extraordinarias sea al menos un 25 por ciento superior a lo que correspondería por una hora de trabajo habitual. El Convenio realiza recomendaciones no vinculantes sobre los salarios mínimos que los marinos deberían disfrutar. No es entendible que el CTM utilice su parte no obligatoria para establecer el modo en el que se calcularán los salarios. A pesar de que existan notables diferencias entre los Estados firmantes del mismo, la seguridad jurídica de los trabajadores sería mucho mayor si pudiesen saber el mecanismo con el que se ha calculado su remuneración, puesto que esta ambigüedad implica que en caso de que los Estados Miembro no legislen acerca de este sistema, los armadores pueden realizar esos cálculos con total libertad.

⁴⁸ A este respecto, se deberían informar sobre el “contenido de la remuneración, si es el importe total o se trata de un anticipo a cuenta, si lo percibido es solamente el salario o lleva incluida otras partidas adicionales, sin olvidar que se debe consignar el tipo de cambio” de acuerdo a BURGOS GINER, M.A. en “La regulación del salario en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Regulación Internacional y normativa interna” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 189 y ss.

Los trabajadores del mar han de tener claramente diferenciados unos horarios de trabajo y de descanso, acompañados de disposiciones que establezcan un número máximo y mínimo de horas trabajadas y de descanso respectivamente. La jornada laboral debe consistir en una jornada de ocho horas, un día de descanso a la semana así como los festivos oficiales que correspondan. El número máximo de horas trabajadas “no excederá de 14 horas por cada período de 24 horas, ni de 72 horas por cada período de siete días” siendo las horas de descanso de al menos “10 horas por cada período de 24 horas” o de “77 horas por cada período de siete días” de acuerdo a la Norma A2.3.5 del CTM. Los períodos de descanso, añade, podrán agruparse en dos, siendo uno de los mismos al menos de seis horas ininterrumpidas y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso será igual o menor a 14 horas. En la parte B, se establecen recomendaciones acerca de las horas de trabajo y de descanso de las que deberían disponer los “jóvenes marinos”. Recordemos que uno de los principios marcados por el Convenio era la abolición de los trabajos forzados, y este artículo es buena muestra de ello al evitar que los marinos sufran largas jornadas de trabajo teniendo que diferenciar claramente sus horarios de trabajo y descanso.

El derecho a vacaciones anuales pagadas ocupa la Regla 2.4 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, así como los permisos para poder bajar a tierra firme. Se establece que todos los marinos han de disfrutar de vacaciones pagadas⁴⁹ en condiciones apropiadas, lo cual deberá ser observado por cada Estado Miembro. Es fundamental, para favorecer su salud y bienestar⁵⁰, que la gente de mar disponga de permisos para bajar a tierra, los cuales son distintos del derecho a vacaciones anuales pagadas y se asimilan a los permisos laborales habituales de los que los trabajadores en tierra disponen.

El Convenio pretende “promover la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo” de los trabajadores del mar. Para ello, se obliga a los Estados Miembro a establecer políticas para promover el empleo en el sector del mar con objetivos definidos en cuanto a la “orientación profesional, la educación y la formación de la gente de mar”. Además, en la parte de recomendaciones,

⁴⁹ A cada marino corresponderán un mínimo “mejorable” de 2,5 días civiles por cada mes de empleo previo. Esto implica que la legislación de cada Estado Miembro puede mejorar estas condiciones pero, en ningún caso, empeorarlas.

⁵⁰ GARCÍA NINET, J.I. “Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, pág. 176.

en la parte no obligatoria, se especifica el singular caso en el cual el sistema de empleo se lleve a cabo mediante registros.

3.7.3 El derecho de repatriación. Indemnización por naufragio o pérdida del buque.

Todo marinero tendrá derecho a ser repatriado sin ningún coste en las circunstancias determinadas en el Código⁵¹, siendo desarrolladas en la Norma A2.5 las condiciones en las que se puede ejercitar este derecho. También se incluye que los buques deben aportar garantías financieras para poder sufragar los gastos de repatriación de los marineros y que los trabajadores del mar no deberán hacer frente a los gastos que aquélla conlleve. Este derecho constituye una garantía fundamental para el trabajador, ya que uno de los mayores riesgos que puede correr un marino, además de los propios derivados del desempeño de las funciones de su trabajo, es el de ser abandonado por determinadas circunstancias en un país del que no es nacional. Esta norma permite mediante el establecimiento de unas obligaciones y unas responsabilidades al armador que la gente de mar que se encuentre en una situación difícil y que tenga que abandonar el barco porque su relación contractual ha expirado, por ejemplo, disponga de la posibilidad de volver a su país de origen sin coste alguno para el mismo⁵².

La Regla 2.6 garantiza que la gente de mar va a obtener una indemnización en los hipotéticos casos en los que el buque en el que prestaban servicios naufrague o en el caso de pérdida del buque. Esta garantía constituye un respaldo financiero para el marino que se quede en situación de desempleo por la imposibilidad de continuar navegando en el buque en el que prestaba sus servicios.

⁵¹ La Regla A2.5 incluye en su apartado primero los casos en los que cuando la relación contractual entre el armador y el trabajador termina, cuando sea el armador o el trabajador, éste último por causas justificadas, el que ponga fin al acuerdo de empleo o cuando el trabajador no pueda seguir desempeñando sus funciones de acuerdo a lo establecido.

⁵² VICENTE PALACIO, A. “Obligaciones y responsabilidades en materia de repatriación. Grado de adecuación de la normativa española a las previsiones del CTM (2006)” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, pág. 302.

3.7.4 *Las condiciones de vida a bordo del buque*

El Título 3 se encarga del “alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda”, de acuerdo al texto literal. Para ello cuenta con dos Reglas.

La primera de las mismas, establece que la gente de mar tiene que tener un alojamiento y unas instalaciones de ocio decentes a bordo del buque, puesto que es donde va a tener que desarrollar su vida además de su trabajo. Se alude específicamente a que esta Regla únicamente será aplicable a los barcos construidos a partir “de la fecha en que la enmienda surta efectos para el Miembro que se trate”. El tamaño y características de los compartimentos, instalaciones y servicios de diversa índole y el sistema para garantizar la decencia de la vida a bordo son incluidos en una redacción muy exhaustiva tanto en la parte A del Código como en su parte B, partes obligatoria y no obligatoria respectivamente.

En cuanto a la segunda y última Regla de este Título tercero, consiste en que se asegura que la gente de mar tenga acceso a una alimentación y a un servicio de fonda de buena calidad y en condiciones higiénicas. Se establecen unas condiciones, cuando menos lógicas, en la parte obligatoria de la Regla. Por su parte, en las recomendaciones se hace un llamamiento a los Estados Miembro para que realicen inspecciones, investigaciones y publicaciones y que promuevan la educación al respecto, para además realizar varias recomendaciones acerca de cuáles son las características que debería tener el cocinero del buque.

3.7.5 *La atención médica*

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo tiene el objetivo de proteger y favorecer la atención médica de los trabajadores del mar. Específicamente, se trata de facilitar a los mismos un acceso rápido y seguro a atención sanitaria, ya sea a bordo del propio buque o bien en tierra firme⁵³. En el texto legal se establece que la atención médica ha de prestarse de forma gratuita siempre que sea compatible con lo que dispongan los

⁵³CARRIL VÁZQUEZ, X.M. “El derecho a la atención médica y a la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 383 y ss.

Estados Miembro en su legislación. También se establecen las condiciones de las instalaciones, equipos y personal sanitario a bordo de buques.

La Regla 4.2 por su parte hace hincapié en la responsabilidad del armador respecto de las consecuencias económicas derivadas de enfermedades, lesiones o muertes producidas en el puesto de trabajo o con relación con el mismo. Para ello, se establece que el armador será responsable de la salud y de la atención médica de todos aquellos que presten servicios en su buque. La responsabilidad respecto de los gastos de asistencia médica, alojamiento y alimentación no podrá ser en ningún caso inferior a 16 semanas desde el momento en el que se produce la enfermedad o lesión. En caso de que de éstas últimas derive una incapacidad para realizar sus funciones, el armador deberá hacer frente al salario total del trabajador mientras éste se encuentre a bordo del buque hasta que haya sido repatriado y, dependiendo de la legislación nacional, esta obligación podrá persistir aun una vez sido repatriado hasta el momento de su curación o hasta que el trabajador tenga derecho a percibir otra prestación. Únicamente estará exento de la obligación de afrontar estos gastos en el caso de que los “poderes públicos asuman dicha responsabilidad”, de acuerdo a la Norma 4.2 en su apartado sexto del CTM.

3.7.6 La seguridad y salud en el trabajo. Prevención de accidentes.

Una de las finalidades del Convenio es la protección del entorno de trabajo, mediante la obtención de unos estándares de seguridad y salud y con la prevención de accidentes a bordo de los buques. Se hace hincapié en la formación que deben recibir los trabajadores del mar a este respecto, así como que las autoridades nacionales de los países firmantes del Convenio sobre el Trabajo Marítimo han de establecer unas orientaciones para la gestión de estos riesgos. La Norma A4.3 establece minuciosamente los aspectos que ha de incluir la legislación de cada uno de los Estados Miembro para lograr el objetivo que tiene esta Regla, así como sistemas de inspección, investigación y notificación de los accidentes de trabajo. Las Pautas se encargan de recomendar a las autoridades nacionales sobre los aspectos que se tienen que tratar de prevenir (mediante educación y formación) y se pone énfasis en los distintos tipos de

accidentes y enfermedades profesionales⁵⁴, así como en la forma de llevar a cabo investigaciones para poder extrapolar los datos obtenidos y realizar estudios estadísticos. También se garantiza el fácil acceso a instalaciones en tierra que protejan la salud y el bienestar de los trabajadores del mar⁵⁵. Se establece que obligatoriamente se ha de permitir a los marinos el acceso a las citadas instalaciones sin que se haga ningún tipo de discriminación. En la parte de recomendaciones, en las Pautas, se establece el modo en el que los Estados Miembro deben procurar que existan este tipo de instalaciones en sus puertos, puesto que se regula desde su construcción, financiación y características hasta el acceso de los marineros “en puertos donde no son nacionales”.

También se busca garantizar que en los buques de Estados que hayan ratificado del Convenio sobre el Trabajo Marítimo se cuente con un nivel de dotación, de gente de mar, suficiente para que “las operaciones del buque se hagan en condiciones de seguridad, eficiencia y protección”. Para calcular esta “dotación mínima”, se deberá atender a criterios, sobre todo, de seguridad dentro de los distintos tamaños de buque existentes.

3.7.7 *La protección social de los marinos*

La última Regla de este Título contiene disposiciones acerca de la seguridad social. El principal objetivo de la misma consiste en garantizar que los trabajadores del mar van a poder obtener “una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que gozan los trabajadores en tierra”. En la Norma A4.5 en su apartado primero se establecen las ramas que las autoridades nacionales deberán tomar en consideración en su legislación, siendo la protección de al menos tres de ellas preceptiva en el momento de ratificar el Convenio sobre el Trabajo Marítimo⁵⁶. Esta protección

⁵⁴ BURGOS GINER, M.A. “La política de prevención frente a los riesgos a bordo de los buques. Organismos nacionales e internacionales competentes.” en FOTINOPOULOU BASURKO, O. (Coord.) *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente de mar*, Bilbao, 2014.

⁵⁵ MIÑARRO YANINI, M. “Acerca de las disposiciones sobre niveles de dotación y protección de la seguridad y salud a bordo de buques contenidas en el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Marítimo, 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 341 y ss.

⁵⁶ La Norma A4.5 en sus apartados uno establece nueve aspectos en los que se pretende lograr que exista una cobertura en todos los países firmantes. Estas ramas son: la atención médica, las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones por lesiones profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez y las prestaciones de supervivencia. En el apartado séptimo, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo permite que estas disposiciones se contengan en una norma con rango de ley o en un reglamento, así como en regímenes privados o incluso en convenios colectivos.

será para toda la gente de mar en el Estado Miembro de su residencia habitual, no en ningún otro país.

3.8 Cumplimiento y control de la aplicación. Sistema de denuncia y sistema de enmiendas.

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo también contiene una serie de deberes para los Estados que hayan ratificado del Convenio sobre el Trabajo Marítimo. En particular, se pone énfasis en la necesidad de controlar la aplicación de su legislación⁵⁷ para cumplir con las disposiciones establecidas en el citado cuerpo legal, al menos en cuanto a su parte obligatoria se refiere. De esta forma, se obliga a los Estados Miembro a que realicen inspecciones periódicas de las que puedan derivar sanciones cuando existan incumplimientos en materia de, por ejemplo, certificados de trabajo marítimos o de la declaración de conformidad laboral. También se establece en este Artículo V que todos los buques de Estados que hayan ratificado de este CTM podrán ser inspeccionados por otro Miembro que no sea el de su pabellón. Por último, se establece la prohibición taxativa de que los barcos de Estados que no hayan ratificado el mencionado convenio no obtengan un trato más favorable que los que sí lo han hecho, buscando tal vez con esta fórmula que los países que no hayan firmado el Convenio sobre el Trabajo Marítimo accedan a ratificarlo.

Además de ello, en el Título 5 se describen las normas en cuanto al cumplimiento y el control en la aplicación de las disposiciones establecidas por el CTM. Así, en sus Reglas regula cuál es la responsabilidad del Estado del pabellón de un buque así como la responsabilidad del Estado rector del puerto para diversos temas. A modo de ejemplo, este Título 5 regula el sistema de inspección en el buque y en el puerto, el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima, el procedimiento de tramitación de quejas tanto en tierra como a bordo del buque y los siniestros marinos. El Convenio también cuenta en su parte final con una serie de Anexos para tratar de uniformizar distintos documentos que son necesarios para la correcta realización de los trabajos en el mar.

El Convenio prevé además un sistema de denuncia, el cual ofrece la posibilidad a los países firmantes de hacerlo una vez transcurridos diez años desde la fecha en la

⁵⁷ El Estado español ha dictado recientemente el Real Decreto 357/2015 a este respecto, el cual será objeto de análisis posteriormente.

que el CTM haya entrado en vigor. La denuncia, según el apartado primero del Artículo IX *in fine*, “no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado”. Asimismo, el apartado segundo apunta a que si los Estados Miembro una vez transcurridos esos diez años no realizan una denuncia en el plazo de un año, quedarán obligados por el Convenio sobre el Trabajo Marítimo sin que puedan ejercer su derecho a la denuncia hasta una vez pasados otros diez años. También se incluye un sistema de enmiendas muy especificado en el supuesto que los Estados Miembro quieran realizar modificaciones al Convenio⁵⁸.

3.9 Adaptación de la legislación interna al Convenio sobre el Trabajo Marítimo

El artículo VI establece en su apartado primero que “el Reglamento y las disposiciones de la parte A del Código son obligatorias” mientras que las de la parte B del Código no lo son. A continuación establece que los Estados Miembro respetarán todos los derechos y principios enunciados en la parte reglamentaria del CTM y que podrán en aplicación las reglas establecidas en la parte A del Código, mientras que se busca que los citados países también cumplan con sus “responsabilidades” respecto de la parte B del Código. Se puntualiza también que en el caso de que un Estado que haya ratificado el Convenio sobre el Trabajo Marítimo y que no pueda poner en práctica los principios y derechos tal y como se dice en el citado cuerpo legal, podrá utilizar fórmulas sustancialmente equivalentes. El último apartado define este último término, por el cual las medidas que se adopten en ese caso han de favorecer la realización de los objetivos generales de las disposiciones correspondientes de la parte A del Código y que den “efecto” a las mismas. Los Estados firmantes del CTM están obligados a realizar consultas con las organizaciones de armadores y de la gente de mar y, en el caso de que dichas organizaciones no sean representativas y el Convenio establezca la obligación de realizarlas, antes de aplicar de una forma flexible una disposición se habrá de realizar una consulta al Comité, lo cual está establecido más adelante en el Artículo Decimotercero.

Recapitulando, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo cuenta con una enumeración exhaustiva de requisitos y condiciones que la gente de mar ha de cumplir y

⁵⁸ En 2014 se adoptaron enmiendas por parte del Comité Tripartito Especial en las cuales se modificaban aspectos del derecho de repatriación del marino, de la responsabilidad del armador y se añadía un nuevo anexo.

derechos de los que ha de disponer. En la medida en la que esta norma establece un régimen jurídico muy concreto, permite que los trabajadores del mar disfruten de una mayor seguridad jurídica, puesto que la agrupación de varios de sus derechos, antes desperdigados en diversos instrumentos internacionales, en un solo Convenio juega a favor de la sencillez y accesibilidad del derecho para el marino. En el siguiente apartado se trata de analizar la normativa europea en este sentido.

IV. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

Para la Unión Europea “reviste especial atención la consecución de una situación de igualdad de condiciones de competencia en un sector como el marítimo”⁵⁹, el cual es sumamente importante en el comercio mundial. El hecho también de que el sector marítimo sea uno de los que mayor “índice de siniestralidad imputable a fallos humanos” registra, ha motivado que la Unión Europea haya desarrollado una amplia normativa al respecto, de la cual serán analizadas varias normas de una forma somera.

La UE no ha sido ajena a la redacción y aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo. A raíz del mismo, fue desarrollando un cuerpo de normas con el objetivo de proteger las condiciones de trabajo y de vida de los marinos. La Unión Europea ha desarrollado una normativa con doble finalidad. En primer lugar, la seguridad de la navegación frente a los actos violentos y, en segundo lugar, la observancia de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del mar. En cuanto a este segundo paquete de normas⁶⁰, podríamos destacar Directivas como la

⁵⁹ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “El Convenio sobre el Trabajo Marítimo y el Derecho social comunitario” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, pág. 45.

⁶⁰ De acuerdo a VICENTE PALACIO, A. “El Convenio OIT de Trabajo Marítimo (CTM 2006) avanza hacia su entrada en vigor. Últimas actuaciones de España y de la Unión Europea a favor de la protección del trabajo de la gente de mar” en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 20, 2009, en pocos meses se aprobaron la “Directiva 2008/106/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas (versión refundida); la Directiva 2009/13/CE del Consejo, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), relativo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE; la Directiva 2009/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, sobre reglas y normas comunes para las organizaciones de inspección y reconocimiento de buques y para las actividades correspondientes de las administraciones marítimas (versión refundida); la Directiva 2009/16/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2009, por la que se modifica la Directiva 2002/59/CE relativa al establecimiento de un sistema comunitario de seguimiento y de información sobre el tráfico marítimo; la Directiva 2009/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2009, por la que se establecen los principios fundamentales que deben regir la investigación de accidentes en el sector del transporte marítimo y se modifican las Directivas 1999/35/CE del Consejo y 2002/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo; la Directiva 2009/20/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, relativa al seguro

2009/13/CE del Consejo de 16 de febrero de 2009, la cual en su encabezado indica que por medio de la misma “se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE”.

El problema radica en que la Unión Europea no puede ratificar y aplicar directamente el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. La Organización Internacional del Trabajo establece en su Constitución que tienen la condición de Estados Miembro únicamente los Estados, y no las organizaciones supranacionales. Y el propio CTM en su articulado (Art. VIII apartado segundo) indica que sólo obligará a los Miembros de la OIT “cuyas ratificaciones haya registrado el Director General”. A raíz de esto surge una cuestión de incompatibilidades, puesto que la Unión Europea tiene reservado en régimen de exclusividad la coordinación de las materias de Seguridad Social. Esto llevó al Consejo a la redacción de la Decisión 2007/431/CE en la que se permite a los Estados miembros de la Unión Europea ratificar el Convenio sobre el Trabajo Marítimo “en interés de la Comunidad Europea”. En la citada Decisión “se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en las partes que son competencia de la Comunidad, el Convenio sobre trabajo marítimo (...)”, por lo que fueron libres para poder ratificar el CTM.

La Unión Europea “en su afán por integrar en el Derecho comunitario las reglas del Convenio OIT sobre el trabajo marítimo”⁶¹ invitó a asociaciones sociales a pronunciarse sobre el citado Convenio. El resultado de estas conversaciones dio pie a la elaboración de la ya citada Directiva 2009/63/CE del Consejo de 16 de febrero de 2009. En ésta se incluye el Acuerdo entre la ECSA y la ETF el cual “regula las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores del mar, materias incluidas en el ámbito de aplicación material del artículo 137.1 del Tratado CE, por los que en este ámbito el Consejo puede decidir por mayoría cualificada (artículo 139.2 Tratado CE)”. La estructura y el contenido de este Acuerdo son muy parecidos, aunque no exactamente iguales, a lo establecido en el CTM. En primer lugar, al igual que en el Convenio de la

de los propietarios de buques para las reclamaciones de Derecho Marítimo; la Directiva 2009/21/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, sobre el cumplimiento de las obligaciones del Estado de abanderamiento; y el Reglamento (CE) n°391/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2009, sobre reglas y normas comunes para la organización de la inspección y reconocimiento de buques (versión refundida).”

⁶¹ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “El Convenio sobre el Trabajo Marítimo y el Derecho social comunitario”, cit., págs. 45 y ss.

OIT, se establece un marco conceptual con varias definiciones para a continuación pasar a los cinco Títulos de los que consta el Acuerdo, además de seis Disposiciones Finales y un Anexo.

En primer lugar, el Título 1 contiene los “requisitos mínimos para trabajar a bordo de un buque”. Estos incluyen las Reglas sobre la edad mínima, el certificado médico y la formación y cualificaciones de la gente de mar. El Título segundo incluye las condiciones de empleo de los trabajadores del mar con mismas Reglas que tiene el Convenio de la OIT, salvo la relativa a los Salarios, la cual no ha sido incluida en el acuerdo. El Título 3 se encarga del “alojamiento, instalaciones de ocio, alimentación y servicio de restauración” conteniendo dos Reglas en el mismo sentido que el CTM. El Título cuarto, por su parte, se encarga de la protección de la salud y para ello se vale de cuatro Reglas, en la que no se incluye la Regla de la seguridad social que sí aparece en el texto original de la Organización Internacional del Trabajo. Por último, el Título quinto se encarga del cumplimiento y de la ejecución, pero en el que únicamente se regulan los procedimientos de tramitación de las quejas a bordo.

Resumiendo, la Directiva 2009/13/CE es la culminación de un proceso no poco conflictivo en el que la Unión Europea trata de incluir en el ordenamiento jurídico de los Estados miembros de la entidad supranacional las mejoras en materia de derechos y principios de los trabajadores del mar que el Convenio de la OIT promueve. El principal objetivo de la UE era facilitar la ratificación de los Estados miembro de la misma, pero también aporta su granito de arena con la aprobación de la Directiva citada al principio del párrafo. En el siguiente apartado se analizará la reciente legislación española en materia de derechos de los trabajadores del mar.

V. NORMATIVA ESTATAL

El Estado español ratificó el Convenio sobre el Trabajo Marítimo y entró en vigor el día 20 de agosto de 2013. Desde ese momento, el Consejo de Ministros del Gobierno se puso a trabajar para la consecución de una normativa sobre la navegación marítima que fuese completa, siendo resultados de dicho trabajo la Ley de Navegación Marítima de 2014 y el Real Decreto 357/2015, los cuales se analizan en los siguientes apartados de forma superficial para posteriormente compararlos con otros instrumentos jurídicos que son de aplicación en el Estado español.

5.1 La Ley de Navegación Marítima de 2014

En el Preámbulo de esta Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima (LNM) se establece que ésta “lleva a cabo una reforma amplia del Derecho marítimo español contemplando todos sus aspectos” y que “esta norma permite superar las contradicciones existentes entre los distintos convenios internacionales vigentes en España y la dispersa normativa que regula esta materia, cuya cabecera está todavía constituida por el Libro III del Código de Comercio de 1885”. También se establece la necesidad de desarrollar un Código que sea complementario de esta Ley, en el plazo máximo de tres años. Esta LNM, por tanto, pretende ser una norma integral de Derecho marítimo.

5.1.1 *Ámbito objetivo de aplicación*

El ámbito objetivo de aplicación de esta norma se encuentra en el Título Preliminar, el cual establece que la LNM regulará las relaciones jurídicas nacidas con ocasión de la navegación marítima. Se especifica, además, qué es lo que se entiende por navegación marítima además de la obvia navegación en las aguas del mar⁶². Asimismo, los preceptos de la Ley de Navegación Marítima no se aplicarán a los buques de Estado, salvo que en la propia Ley se establezca cosa distinta, lo que se asemeja en cierta manera a lo dispuesto en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo.

5.1.2 *Los conceptos de armador y naviero*

En cuanto a la parte conceptual de esta norma, el armador y el naviero son los primeros términos definidos⁶³, puesto que en ocasiones tienden a confundirse. Además de ello, se regula su registro en el Registro Mercantil y en el Registro de Bienes Muebles, la presunción de armador y la responsabilidad del mismo. El objetivo

⁶² Artículo 1.2 de la LNM: “Además de la que se realiza por las aguas del mar, también se considera navegación marítima la que se lleva a cabo por las aguas de los ríos, canales, lagos, o embalses naturales o artificiales, cuando sean accesibles para los buques desde el mar, pero sólo hasta donde se haga sensible el efecto de las mareas, así como en los tramos navegables de los ríos hasta donde existan puertos de interés general.”

⁶³ Artículo 145 de la LNM: “1. Es armador quien, siendo o no su propietario, tiene la posesión de un buque o embarcación, directamente o a través de sus dependientes, y lo dedica a la navegación en su propio nombre y bajo su responsabilidad. 2. Se entiende por naviero o empresa naviera la persona física o jurídica que, utilizando buques mercantes propios o ajenos, se dedique a la explotación de los mismos, aun cuando ello no constituya su actividad principal, bajo cualquier modalidad admitida por los usos internacionales.”

principal del artículo es sin duda diferenciar entre al dueño de un barco de alguien que se dedique a la navegación con el mismo, ya que no tienen por qué coincidir en una misma persona.

5.1.3 La dotación

En cuanto al concepto de la dotación, ya en la exposición de motivos se establece que se utiliza este término en sentido amplio para referirse al “conjunto de todos los individuos embarcados bajo contrato de enrolamiento”, puesto que a juicio del legislador los términos “gente de mar” y “marinos” son más genéricos al incluir en los mismos a trabajadores que pueden tener tanto una relación contractual de embarque así como cualquier otro tipo de contrato que no implique realizar labores en el mar⁶⁴. El artículo 156.1 define el concepto de dotación, señalando que “comprende el conjunto de personas empleadas a bordo de un buque en cualquiera de sus departamentos o servicios, ya sea contratada directamente por el armador o por terceros”. Posteriormente, se regula la inscripción y documentación de los marinos españoles, la cual necesita preceptivamente un Documento de Identidad del Marino (DIM) o la Libreta Marítima, de acuerdo al artículo 158, para poder formar parte de la dotación de un buque. Nada se dice, sin embargo, sobre el certificado médico al que el Convenio sobre el Trabajo Marítimo tanta importancia da. El artículo 160 de la LNM establece una clasificación del personal que puede estar a bordo de un buque con bandera española, distinguiendo entre los Capitanes⁶⁵, Oficiales y Subalternos. A renglón seguido se habla de la dotación mínima de seguridad y de la nacionalidad de las dotaciones, sobre lo cual se dice que el capitán y el primer oficial de cubierta “deben tener la nacionalidad de un Estado miembro del Espacio Económico Europeo” y el 50% del resto de la dotación, en el caso de buques mercantes, deberá tener la nacionalidad española o de algún otro Estado miembro del Espacio Económico Europeo (art. 162 LNM). Los siguientes artículos versan sobre la contratación de profesionales, así como

⁶⁴ FOTINOPOULOU BASURKO, O. “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España”, cit., págs. 147 y ss.

⁶⁵ Existió un vivo debate jurisprudencial debido a la aparición de sentencias del Tribunal Constitucional contradictorias entre sí sobre la relación entre el capitán y el armador. A este respecto, se recomienda ver GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “Flexibilización y ajuste de la noción de alto directivo en la Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Directores de medios de comunicación y capitanes de buques versus directores de establecimientos hoteleros y jefes de máquinas de buques; en este último caso con una vistosa falta de concordancia con la doctrina del Tribunal Constitucional” en *Relaciones laborales; Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1992, págs. 123 y ss.

de la titulación, certificación e inspección de los buques nacionales y extranjeros, para pasar a analizar más detenidamente la figura del Capitán del barco y sus poderes y obligaciones.

La Ley de Navegación Marítima es mucho más extensa y variada en cuanto a su contenido de lo que en este Trabajo se puede plasmar. Los más de 500 artículos, además de las Disposiciones, hacen de esta norma una de las más amplias en la era reciente, en la que apenas se incluyen referencias al régimen jurídico laboral de los trabajadores del mar o, en este caso, de la dotación como ya se ha visto. Se hace necesaria la redacción de ese Código que debería ser redactado para 2017 para poder llegar a considerar a esta norma como un instrumento legal completo, lo cual dista mucho de ser acorde a la realidad por el momento.

5.2 Real Decreto 357/2015

El Real Decreto 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles tiene por objetivo, de acuerdo a la propia exposición de motivos de la norma, “determinar la estructura del procedimiento coordinado de inspección y control de los requisitos que han de cumplir los buques civiles españoles a los que sea de aplicación el citado Convenio, así como incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre, sobre determinadas responsabilidades del Estado del pabellón en materia de cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo”. De esta forma, este real decreto se encarga de trasponer a la normativa española un determinado aspecto incluido en el CTM y también en una Directiva emanada de la Unión Europea.

Las autoridades competentes para el control de la aplicación y supervisión del cumplimiento del CTM en buques españoles son, de acuerdo al artículo 3, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina (dependientes éstos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social) y la Dirección General de la Marina Mercante (dependiente del Ministerio de Fomento). Estos organismos tendrán adjudicadas distintas funciones y corresponderá a los mismos la comprobación de distintas materias del CTM. A modo de ejemplo de entre las numerosas materias que

cada uno de los mismos tienen asignadas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encargará de comprobar la edad mínima y los salarios, la Dirección General de la Marina Mercante las cualificaciones de la gente de mar, y el Instituto Social de la Marina los certificados médicos. También se establecen un supuesto en el artículo 5 en el que se realizarán actuaciones conjuntas por parte de las tres autoridades arriba enumeradas.

El Real Decreto 357/2015 también regula el procedimiento de tramitación de quejas, tanto a bordo de los buques españoles como en tierra. A este respecto, lo incluido en el citado precepto es muy similar al procedimiento establecido en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. La Dirección General de la Marina Mercante tendrá que crear un registro informático de acceso público con todas las inspecciones realizadas en los buques con bandera española a este respecto.

Es especialmente importante la disposición adicional primera del citado Real Decreto, puesto que permite a las autoridades reconocidas anteriormente la posibilidad de otorgar autorizaciones a instituciones públicas o privadas, nacionales o de cualquier otro Estado miembro de la UE (con el consentimiento de éste), para la realización de ese control de la aplicación del Convenio de la OIT. Esas autorizaciones, se añade, deberán facultar a esas organizaciones reconocidas, como mínimo, para que se exija la corrección de las eventuales deficiencias de las condiciones de trabajo y de vida identificadas en las inspecciones.

Por tanto, este Real Decreto 357/2015 especifica las particularidades en cuanto a la responsabilidad del estado del pabellón, en el caso del Estado español, de lo que ya el Convenio sobre el Trabajo Marítimo reguló sobre la forma en la cual llevar a cabo el cumplimiento y aplicación del mismo.

VI. RECAPITULACIÓN Y BREVES CONSIDERACIONES FINALES

El régimen laboral de la gente de mar en el Estado español está conformado por el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, por la normativa europea y por las normas de nuestra legislación interna.

En general el Convenio sobre el Trabajo Marítimo es un instrumento rompedor, que incluye aspectos que estaban dispersos por multitud de normas o que, incluso, no estaban recogidos en ninguna normativa internacional. Este Convenio tiene grandes

ventajas para Gobiernos, armadores y para la propia gente de mar⁶⁶ ya que los primeros ven simplificado el sistema de obligaciones respecto de los trámites que se han de seguir, los segundos se aseguran una competencia justa y, por último, los trabajadores del mar ven reforzados derechos fundamentales que les permitan alcanzar la decencia en su trabajo.

Este Convenio pretende garantizar que los trabajadores del mar puedan realizar tanto sus funciones mientras trabajan como su vida de ocio de una forma decente. Además, el hecho de que el CTM establezca un sistema en virtud del cual cualquier barco pueda ser inspeccionado en cuanto a todo lo establecido en el mismo, indiferentemente del pabellón del barco, rompe una lanza a favor de la uniformidad de las condiciones decentes de trabajo ya que implicará indirectamente que los buques abanderados en Estados no firmantes del Convenio tengan que observar las disposiciones establecidas en el mismo para no sufrir sanciones. Además de establecer un conjunto sólido de derechos y principios del trabajador, se permite que los Estados dispongan de cierta flexibilidad en la aplicación de éstos últimos⁶⁷, así como se asegura que el control de la aplicación del Convenio se realice de modo adecuado.

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo establece a lo largo de su Código que es necesario poseer un certificado médico válido y poseer las competencias, la formación y la titulación correspondientes para realizar determinados trabajos al mismo tiempo que se prohíbe que los menores de 16 años trabajen a bordo de buques, así como que los menores de 18 años realicen trabajos nocturnos. De esta forma se evita que exista explotación infantil a bordo de los barcos, y también que gente que no esté cualificada para desarrollar ciertas funciones acceda a ellas sin las aptitudes necesarias. Se obliga a que los acuerdos de empleo estén redactados por escrito estableciendo en los mismos las condiciones en las que el trabajador desempeñará sus labores, lo cual favorece la seguridad jurídica de la gente de mar.

En cuanto al salario y a las horas de trabajo y de descanso se refiere, el CTM trata de facilitar la remuneración de los trabajadores impidiendo que los retrasos en el abono de salarios sean superiores a un mes, así como permitiendo que se realicen

⁶⁶ DE LA VILLA DE LA SERNA, P. “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.”, cit., págs. 397 y ss.

⁶⁷ DE LA VILLA DE LA SERNA, P. “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.”, cit., págs. 397 y ss.

transferencias del mismo, y en el caso de las horas de trabajo se establecen máximos que impidan que los trabajadores realicen jornadas inhumanas sin descanso. En el mismo sentido, el hecho de que cada trabajador disponga de 2,5 días de vacaciones por cada mes garantiza que las condiciones de trabajo en el mar se asemejen a las que tienen los empleados en tierra. También se garantiza una indemnización en caso de que se destruya el puesto de trabajo debido a un naufragio.

Se pone mucho énfasis en la regulación del alojamiento y de las instalaciones de ocio, así como en la alimentación de la gente de mar. Es necesario ser consciente de que en el singular caso de estas personas, viven y desempeñan sus labores en el mismo lugar. De esta forma, es necesario que se garantice, como hace el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo, una adecuada separación entre el ocio y el trabajo y que se cuente con medios para poder llevar a cabo los mismos de la forma más natural posible.

La atención médica y sanitaria es algo que también se busca proteger, tanto a bordo del buque como en las instalaciones de tierra. Es un acierto por parte de la Organización Internacional del Trabajo el incluir la responsabilidad del armador en su Reglamento ya que pueden derivarse de la misma accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. También se garantiza un sistema de Seguridad Social que lleguen a cubrir, al menos, las nueve prestaciones ya citadas en anteriores apartados, las cuales ya están fijadas para los trabajadores en tierra.

Por último se establece un procedimiento de control y aplicación del Convenio, el cual ya hemos visto que tiene que ser ajustado en cada Estado miembro ya que los órganos que se encarguen de ello no tienen por qué ser similares en los muy diversos países que hayan ratificado el Convenio.

A pesar de ello, son numerosos los aspectos en los que el Convenio no es contundente dejando al arbitrio de los Estados miembro la aplicación de algunas normas que deberían ser preceptivas.

A modo de ejemplo de esto último, se podría comentar el hecho de que en el apartado de los salarios, existe una Pauta⁶⁸ en la que los Estados miembro “deberían

⁶⁸ La Pauta B2.2.2 relativa al cálculo y pago de salarios, en su apartado cuatro, está redactada de la siguiente forma: 4. En la legislación nacional que se adopte previa consulta con las organizaciones representativas de la gente de mar y de los armadores o, cuando proceda, en los convenios colectivos,

tener en cuenta” “la igualdad de remuneración (...) sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, convicciones políticas, ascendencia nacional u origen social” lo cual debería ser claramente obligatorio, puesto que la igualdad entre los trabajadores ha de ser una de las bases del trabajo, no sólo en el mar sino en cualquier lugar.

Además de la igualdad, que debería tener más importancia con un título separado, creo que se han dejado de lado derechos tan básicos como el de huelga o el de sindicación (la representación colectiva), puesto que el derecho de huelga a bordo de un barco tiene sus características únicas no recogidas en profundidad en este instrumento y, si bien en numerosas ocasiones se nombra a las “organizaciones de la gente de mar”, en ningún momento se reconoce el derecho a formar parte de las mismas o a crear una de ellas, lo cual en una norma que pretende ser integral sí debería haberse incluido sin perjuicio de su posible regulación en algún otro instrumento internacional o propio de cada Estado. El otro gran problema mencionado previamente de este Convenio radica en que la flexibilidad que se les permite a los Estados que lo hayan ratificado se puede convertir en indiferencia⁶⁹, muestras de las cuales ya se vieron en el origen de la propia Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a la normativa de la Unión Europea se refiere, en este caso esta entidad supranacional únicamente sirve como instrumento de apoyo al Convenio puesto que en las Directivas que han sido aprobadas se tratan de establecer las mismas normas que las recogidas en el instrumento redactado por la Organización Internacional del Trabajo. La UE reaccionó pronto tras la redacción y aprobación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo permitiendo todo tipo de facilidades a los Estados miembros de la Unión Europea para poder ratificar el CTM sin infringir las normas de la UE. Además de ello, incluyó en varias de sus Directivas los cambios necesarios para no contravenir lo establecido en el citado Convenio elaborado por la OIT e, incluso, introdujo una serie de Reglas en una de sus Directivas. Verdaderamente los dirigentes europeos apostaron por el reconocimiento de derechos de la gente de mar por todo lo dicho anteriormente, y

deberían tenerse en cuenta los siguientes principios: a) La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debería regir para toda gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, convicciones políticas, ascendencia nacional u origen social;

⁶⁹ DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.) en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009, págs. 7 y ss.

con ello conllevaron, directa e indirectamente, a que los Estados europeos fuesen ratificando el CTM.

La normativa española respecto del régimen jurídico laboral de los trabajadores del mar comprende tanto normas de ámbito internacional como normas dictadas por el legislador del Estado español. En este caso, es necesario reconocer que las disposiciones de la parte A del Código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo son aplicables directamente en nuestro país, no necesitan de trasposición⁷⁰, por lo que no sería necesario promulgar una nueva legislación que incluyese estos mecanismos. A pesar de ello, el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 establece que los Estados que hayan ratificado un Convenio de la misma habrán de poner en práctica las medidas que sean necesarias para poder llevar a cabo las disposiciones que determinado Convenio redactado por la OIT recoja.

En contraposición con la presunta firme intención del legislador, recogida en la exposición de motivos, de realizar una norma integral con la promulgación de la Ley de Navegación Marítima de 2014, ésta norma se presenta como un instrumento legal incompleto en el que, a mi juicio, se deberían haber incluido las disposiciones, al menos las obligatorias, incluidas en Convenio sobre el Trabajo Marítimo redactado por la OIT en 2006. De hecho, la propia LNM establece que deberá ser ampliada por un Código que sea aprobado en los tres años siguientes, lo cual hace pensar que posiblemente se incluya en el citado Código una redacción más amplia que haga referencia a la gente de mar y a sus derechos ya que la actual referencia a la dotación (la gente de mar para el CTM) es, cuando menos, ínfima en relación con el volumen del resto de apartados de la Ley 14/2014. Es claro que, precisamente, son las personas que trabajan a bordo de los buques las hacen posible llevar a cabo la navegación, de forma que se debería haber otorgado más importancia a las mismas en la redacción de la Ley 14/2014. Además de ello, el mismo autor señala que “con el texto aprobado no se han evitado ni la colisión de normas ni los conflictos de interpretación entre disposiciones vigentes adoptadas en foros diversos, obligatorias, en muchos casos, por haber sido adoptadas por las propias Cortes Generales”.

En ese sentido, debería aprovecharse una técnica parecida a la utilizada en el Real Decreto 357/2015 en el que se establece una norma de las incluidas en el CTM con

⁷⁰ A este respecto, Sentencia del Tribunal Constitucional 14/93 de 18 de enero de 1993.

las particularidades que tiene el Estado español y su sistema administrativo, puesto que es el propio Convenio sobre el Trabajo Marítimo el que vincula a los Estados Miembro para que éstos desarrollen su legislación interna sobre determinados temas. De este modo, se podría tratar de lograr una norma de contenido similar al Estatuto de los Trabajadores pero que contuviese todas aquellas especificaciones que son necesariamente requeridas por el trabajo en el mar así como también sería recomendable el observar las recomendaciones realizadas en las Pautas del Código del Convenio sobre el Trabajo en el Mar. Todo ello iría a favor de la seguridad jurídica de los trabajadores, así como evitaría tener que acudir a distintos instrumentos jurídicos para comprobar cuáles son los derechos de los que dispone la gente de mar.

La normativa española sobre los derechos laborales de los trabajadores del mar. Únicamente el naviero, el buque y el cargamento son los sujetos principales para el legislador español, ya que el marino no encuentra apenas normas que se refieran a él. Es obvio que la Ley carece de congruencia si la comparamos con las intenciones que muestra en su Preámbulo de ser una norma integral de la navegación marítima. Sin embargo, no debemos caer en la tentación de únicamente criticar lo que hasta el momento se ha realizado, puesto que todavía cabe la esperanza de que la actual situación de dejadez respecto de los derechos de la gente que trabaja de mar se vaya revirtiendo con la aprobación del Código previsto en la Ley de Navegación Marítima de 2014.

De esta forma, cabrá contemplar los progresos en los próximos años tanto de la regulación por parte del legislador español de ese mencionado Código en el que pueden llegar a incluirse muy variopintas cuestiones, así como de la evolución y modulación de los conceptos ya incluidos en normas por parte de los tribunales. El presente Trabajo tiene un claro componente preliminar, siendo necesaria la realización de estudios más amplios para poder profundizar en varios de los temas analizados para poder llegar a conclusiones más determinantes.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Doctrina

ALBA FERNÁNDEZ, Manuel, *Régimen jurídico-privado del capitán del buque*, Valencia, 2006.

ARGIROFFO, Enrico, “La OIT ante el problema de las banderas de conveniencia y de los navíos que no cumplen normas mínimas” en *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 90, 1974.

BURGOS GINER, María Ángeles, “La política de prevención frente a los riesgos a bordo de los buques. Organismos nacionales e internacionales competentes.” en FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Coord.) *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente de mar*, Bilbao, 2014.

CARRIL VÁZQUEZ, Xose Manuel, “El derecho a la atención médica y a la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

CHAUMETTE, Patrick, “El Convenio de trabajo marítimo: Cuarto pilar de derecho internacional marítimo” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

DE LA VILLA DE LA SERNA, Paula, “Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo.” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Coord.), en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

DÍAZ DE LA ROSA, Angélica, *Los Contratos de Gestión de Tripulaciones de Buques*, Las Rozas, 2011.

DOMINGUEZ CABRERA, María del Pino, “El Registro Especial de Buques de Canarias” en *Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, núm. 2, 2004.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, “Los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014.

GARCÍA NINET, José Ignacio, “Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, “Flexibilización y ajuste de la noción de alto directivo en la Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Directores de medios de comunicación y capitanes de buques versus directores de establecimientos hoteleros y jefes de máquinas de buques; en este último caso con una vistosa falta de concordancia con la doctrina del Tribunal Constitucional” en *Relaciones laborales; Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1992.

JENKS, Wilfred, *Introduction à l'étude du droit comparé*, Volumen II, París, 1938.

MIÑARRO YANINI, Margarita, “Acerca de las disposiciones sobre niveles de dotación y protección de la seguridad y salud a bordo de buques contenidas en el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Marítimo, 2006” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

RUANO ALBERTOS, Sara, “El Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Requisitos para trabajar a bordo de buques: edad mínima, certificado médico, formación y calificaciones” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “El Convenio sobre el Trabajo Marítimo y el Derecho social comunitario” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82

VABRE, Albert, *Le Droit International du Travail*, Paris, 1923.

VALTICOS, Nicolas y VON POTOBSKY, Geraldo, *International Labour Law*, Deventer-Boston, 1995.

VICENTE PALACIO, Arántzazu, “El Convenio OIT de Trabajo Marítimo (CTM 2006) avanza hacia su entrada en vigor. Últimas actuaciones de España y de la Unión Europea a favor de la protección del trabajo de la gente de mar” en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 20, 2009.

VICENTE PALACIO, Arántzazu, “España, primer país comunitario en ratificar el CTM (2006). Un breve apunte de una paradoja: la importancia de la ratificación (y algunas consecuencias) y la irrelevancia de la misma para su aplicación” en *Revista Tribuna Social*, núm. 233, 2010.

VICENTE PALACIO, Arántzazu, “Obligaciones y responsabilidades en materia de repatriación. Grado de adecuación de la normativa española a las previsiones del CTM (2006)” en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, 2009.

2. Obras publicadas por organismos internacionales

COMISIÓN EUROPEA, Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio OIT sobre el trabajo marítimo. Bruselas, 15.6.2006., COM (2006) 288

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, Dinamarca, 2002.

3. Normativa

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (versión enmendada de 1 de noviembre de 1974).

Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Contratación y la Colocación de la Gente de Mar de la OIT, 1996.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima.

Real Decreto 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles.

4. Bases de datos y recursos digitales

NORMLEX, base de datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

5. Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional 14/93 de 18 de enero de 1993.