

LA LABOR DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA MARINA MERCANTE

The Work of the International Labor Organization
respect to the Merchant Marine

MARÍA ISABEL RIBES MORENO

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

Orcid: 0000-0002-1685-7354
DOI: 10.1387/lan-harremanak.20082

Recibido: 30-04-2018
Aceptado: 08-06-2018

ABSTRACT

El centenario de la Organización internacional del Trabajo (OIT) permite reflexionar sobre su pasado, presente y futuro. En concreto, el presente trabajo expone la extraordinaria labor llevada a cabo por la OIT respecto al trabajo de la gente de mar.

Sobre este particular, se precisa destacar que la Organización ha sido capaz de elaborar convenios y recomendaciones que han contribuido a la dignificación del trabajo marítimo, estableciendo estándares mínimos. Pero también, la OIT ha demostrado la capacidad de acomodar el régimen de modificación de sus instrumentos normativos para adecuarlos progresivamente al desarrollo experimentado por la actividad. Asimismo, ha instituido un procedimiento apropiado, basado en el control tanto del Estado de pabellón como de los de puerto, para garantizar el cumplimiento de sus normas, que presenta especial interés.

Palabras clave: marina mercante, derechos de los marinos, Convenio de Trabajo Marítimo, Organización Internacional del Trabajo.

■ *The 100th anniversary of the International Labour Organization (ILO) allows us to reflect about its past, present and future. Specifically, this paper provides the outstanding contribution done by the ILO related to the seafarer's work.*

It must be emphasized that the Organization has been able to draw up conventions and recommendations to established minimum working and living standards for all seafarers, dignifying the work in the maritime labour sector. Furthermore, the ILO has adapted its legal instruments to be amended under an accelerate procedure to be updated to the changes in this specific sector. Moreover, the Organization has established an effective system to ensure the enforcement of their conventions based on controls and inspections of the flag and port States.

Keywords: merchant marine, seafarers' rights, Maritime Labour Convention, International Labour Organization.

SUMARIO

1. Introducción. 2. La OIT y el trabajo marítimo: un encuentro productivo. 2.1 Primeras actuaciones normativas. 2.2 Convenios y recomendaciones: un amplio conjunto de materias 3. Los pabellones de conveniencia y la exigencia de un cambio en el régimen de supervisión. 4. El Convenio de Trabajo Marítimo, 2006. 4.1 El proceso de adopción del CTM. 4.2 La estructura novedosa del CTM. 4.3 Los contenidos tratados por el Convenio. 4.4 El sistema de cumplimiento y control de la aplicación del convenio. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

1. Introducción

La ingente labor que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)¹ ha venido desempeñando durante su historia ha tenido una influencia destacada en el ámbito laboral, pero en lo que respecta al trabajo en el mar, debido a su carácter internacional, ha desempeñado una función normativa incontestable.

Cuando nos acercamos al estudio del trabajo a bordo de buques, de manera inmediata, se detectan sus especiales circunstancias, en concreto, podemos afirmar que nos encontramos ante la primera actividad en la que manifestó claramente el impacto de la globalización. Este hecho ha conllevado que, tradicionalmente, las fuentes del ordenamiento jurídico internacional hayan asumido una posición fundamental en su regulación jurídico-laboral.

En efecto, al tratarse de una actividad de índole internacional, desde un primer momento se manifestó la necesidad de dotarla de una regulación uniforme². Así, el papel de la OIT se perfila como esencial, constituyendo desde su constitución una preocupación continuada. Sin embargo, la dificultad de aplicar

¹ Sobre su constitución, estructura y funciones podemos citar numerosa bibliografía y estudios entre los que destacan, entre otros, Acosta, 1997; Díez, 2007: 353 y sig.; Lee, 1994: 531 y siguientes.

² Puede examinarse con mayor detalle el papel de las distintas Organizaciones Internacionales en el trabajo en el mar en (Ribes, 2014: 33-53). En dichas páginas se detallan los numerosos convenios internacionales que regulan los distintos aspectos del trabajo en el mar, creando un orden internacional propio.

convenios de carácter general a los marinos³, tuvo como consecuencia la elaboración de convenios propios.

Al mismo tiempo, la constatación de la existencia y utilización de los llamados pabellones de conveniencia para eludir la normativa sociolaboral, ha sido otro de los factores que señaladamente ha influido en el desarrollo y uniformización de las normas.

Con una primera aproximación a los convenios y recomendaciones de la OIT, se evidencia claramente que la Organización ha realizado un ingente trabajo regulador que, además, ha sabido ir modulando a las necesidades y evolución que se iban manifestando en el sector. Por ello, la producción normativa de la OIT ha resultado —y resulta— indispensable para la regulación de la actividad de la marina mercante⁴.

Sin embargo, esta importancia tuvo un extraordinario punto de inflexión con la elaboración y entrada en vigor del Convenio de Trabajo Marítimo. Este innovador instrumento, calificado como el cuarto pilar del Derecho marítimo internacional (Chaumette, 2009: 65), resulta a día de hoy imprescindible para analizar el impacto de la OIT en la «gente de mar»⁵ o marino, habida cuenta de que constituye una carta de derechos aplicados a las actividades comerciales del transporte marítimo (De la Villa, 2009: 401).

Por ello, en las siguientes páginas abordaremos en primer lugar, la evolución histórica de la OIT sobre el particular para, en segundo lugar, establecer las distintas materias tratadas por la Organización. A continuación, trataremos el efecto que la lucha contra los pabellones de conveniencia supuso en el régimen de supervisión de los convenios. Por último, nos acercarnos al Convenio de Trabajo Marítimo. Para su adecuado análisis referiremos los pormenores de su adopción, especial estructura y el impacto que ha ejercido en el trabajo a bordo de buques. Para concluir con unas reflexiones sobre el papel que en la actualidad desempeña la organización.

³ La doctrina manifiesta como una de las razones primordiales subyacentes en esta actuación reguladora el incremento de la seguridad marítima. Es visible que son muy numerosos los desastres marítimos que se propician por razones laborales. En consecuencia, tanto la OMI, como la OIT han desempeñado un papel pionero en la producción de instrumentos normativos uniformes con contenidos que afectan al trabajo en el mar, cfr. (Ribes, 2014: 36).

⁴ De hecho, la labor sectorial de la OIT se ordena en torno a 22 sectores, organizados en torno a ocho grupos, uno de los cuales pertenece al transporte y el transporte marítimo, siendo éste último uno en los que se realizan conferencias sectoriales. Puede consultarse información al respecto en la página electrónica <http://www.ilo.org/sector/about-us/lang--es/index.htm>.

⁵ Término acuñado por la OIT para referirse a toda persona contratada o que trabaja en cualquier puesto en un buque.

2. La OIT y el trabajo marítimo: un encuentro productivo

Como se ha avanzado, la Organización Internacional del Trabajo ha tratado con gran interés las relaciones de trabajo en el mar desde el momento de su constitución⁶. De hecho, en la Comisión de legislación internacional del trabajo de la Conferencia de la Paz se llegó a valorar establecer una oficina y una conferencia especial para estos trabajadores. Aunque esta iniciativa no tuvo el éxito esperado, en buena medida, puso de manifiesto las específicas circunstancias del trabajo a bordo de buques mercantes que demandaban de reglas y procedimientos *ad hoc*.

2.1. Primeras actuaciones normativas

La Conferencia de Paz de 1919, donde se debatió la Constitución de la OIT, adoptó una resolución por la que se acordó que aquellas cuestiones atinentes a las condiciones socio-laborales de la gente de mar, habían de ser debatidas en reuniones específicas de la Conferencia Internacional del Trabajo (Fotino-poulou, 2014: 15). Conforme a lo anterior, desde la constitución de la organización se valoró la necesidad de constituir una Conferencia Especial que trabajara sobre las cuestiones relativas al transporte marítimo. Este objetivo se materializó en 1920 al instituirse la Comisión Paritaria Marítima (en adelante CPM), única comisión de industria con carácter permanente que aún se mantiene en la OIT, que ha promovido intensamente en su ámbito el diálogo social internacional⁷.

A tal efecto, también se dotó de reglas especiales a la propia elaboración de los Convenios y Recomendaciones aplicables al trabajo marítimo. Inicialmente, dichas normas eran adoptadas por la Conferencia Internacional en reuniones especiales marítimas, que requerían de un dictamen de la CPM⁸, siendo sometidas a discusión previa por una conferencia técnica marítima⁹. En la actualidad estas sesiones, aunque promovidas por la CPM, se someten a discusión por el Grupo de Trabajo Tripartito de Alto Nivel sobre las Normas Relativas al Trabajo Marítimo, que ha sustituido a la Conferencia Técnica Preparatoria (Válticos *et al.*, 1995: 228).

⁶ La Unión Internacional de Marineros de los Estados Unidos llegó a proponer a través de su delegación nacional, la inclusión dentro de las cláusulas obreras que formarían la parte XIII del Tratado de Versalles, el derecho al desembarco en puerto de los marineros, que ya formaba parte de la Seamen's Act en Estados Unidos. La propuesta no llegó a buen término, como es sabido, por la oposición de la delegación británica. Sobre esta cuestión (Bollé, 2006: 150-151).

⁷ Como es sabido el sistema de elaboración de normas en la OIT, se basa en la negociación entre las delegaciones tripartitas de los Estados miembros, particularismo institucional, que otorga un valor añadido a sus soluciones normativas.

⁸ Formada por los representantes de los empresarios marítimos y de la gente de mar.

⁹ Sobre los antecedentes de este procedimiento (Válticos, 1977: 426-434).

Por otra parte, y como consecuencia de las particularidades expresadas, llegó a cuestionarse si los Convenios y Recomendaciones generales eran aplicables a la gente de mar. Así, en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁰, cuando se abordó el ámbito de aplicación del entonces proyecto de convenio sobre la limitación horaria en establecimientos industriales, se valoró incluir en su ámbito el trabajo en el mar¹¹. Este planteamiento se hacía necesario puesto que la Conferencia Internacional del Trabajo, de 10 de noviembre de 1921, había considerado que *«ninguno de los convenios o recomendaciones se aplicará los trabajadores de la marina mercante, a no ser que se ocupe de una cuestión marítima especialmente puesta en el orden del día»*. Asimismo, como ya se ha expresado, se afirmaba que cualquier cuestión marítima para poder ser presentada a examen por la Conferencia debía someterse antes *«al estudio de la Comisión Paritaria Marítima, instituida junto a la Oficina Internacional del Trabajo»* (Válticos, 1977), adoptándose las normas sobre trabajo marítimo en reuniones especiales. Ahora bien, también se concluyó que, aunque existía un procedimiento propio, ello no suponía un obstáculo para que una Conferencia General adoptase un convenio o recomendación que también fuese aplicable a los marinos, manifestado de forma expresa o tácita¹². En consecuencia, también puede aplicarse a este colectivo los Convenios de carácter general.

En este mismo sentido, la entrada en vigor de los instrumentos normativos relativos al trabajo a bordo de buques está sujeto a condiciones más rigurosas que las de los demás convenios de carácter general. En efecto, nos encontramos con un sistema que, a diferencia de los convenios internacionales generalistas, requiere tanto de la ratificación de un determinado número de Estados como que dichos Estados cuenten con un concreto tonelaje de marina mercante.

Atendiendo a la evolución histórica de esta especial fórmula, inicialmente la entrada en vigor de un convenio exigía de la ratificación de dos Estados miembros, al igual que los demás instrumentos¹³. Sin embargo, a partir del año 1936 los requisitos fueron haciéndose más exigentes, habida cuenta que se demandaba de un cambio en el régimen de ratificación, en orden a garantizar que la competencia internacional entre el comercio marítimo de los Estados no se viese afectada. Para ello, se incrementó el número de ratificaciones de forma

¹⁰ Celebrada en Washington Noviembre 1919.

¹¹ Estimándose si era o no necesario incluir «El transporte de personas o mercancías por (...) vía de agua, marítima o interior».

¹² Ya que algunos convenios expresamente determinan su aplicación al trabajo marítimo y otros lo excluyen de su ámbito. Pero igualmente ciertos convenios establecen su aplicación con carácter general.

¹³ Así, en 1920 sucedió con los convenios C7, C8 y C9, también los números 22 y 23 que se adoptaron en 1926, el convenio C56, el convenio C58, en 1936.

progresiva, salvo en aquellos convenios cuyos contenidos no incidiesen sobre este aspecto¹⁴.

De esta forma, como compromiso a las propuestas de ciertos gobiernos —e incluso de los patronos—, se exigió de la ratificación de cinco Estados cuya marina mercante contase con un tonelaje fuese superior a un millón de toneladas¹⁵. Posteriormente, fue progresivamente ampliándose dicho número. Así, pasó de cinco a siete y luego a nueve países, con el añadido de que debían pertenecer a un grupo de 23 predeterminados, y de los que tres, cuatro o cinco de los ratificantes había de ser titular de una flota mercante de al menos un millón de toneladas¹⁶.

En otros casos, se adicionó a estos requisitos un concreto tonelaje en la flota mercante del total de los Estados que ratificaban el convenio, igual o superior a 15 millones de toneladas¹⁷. Todas estas exigencias se han ido modificando en función del contenido del instrumento internacional. A título de ejemplo, se ha utilizado el criterio de la necesidad de que el convenio se ratificase por 12 países cuya marina mercante tuviese en cada uno más de un millón de toneladas y donde, al menos, cuatro de ellos poseyeran dos millones de toneladas¹⁸, otras veces se ha referido que entrará en vigor doce meses tras la ratificación de al menos diez Estados cuyo tonelaje bruto conjunto ascienda al veinticinco por ciento de la flota mercante mundial¹⁹.

Finalmente, el Convenio de Trabajo Marítimo, 2006 (en adelante MLC2006), viene a incorporar sus propios criterios, más exigentes debido a su especial contenido y configuración, lo que se tratará posteriormente por razones de forma.

Por tanto, los mencionados requisitos para lograr la entrada en vigor de un Convenio, no constituyen un elemento invariable. De hecho, se establecen en función del contenido del mismo. Con carácter relativamente reciente, podemos señalar, como convenios que cuentan con un nivel de ratificaciones inferior al señalado, el C164, sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar (1987) o el C185, sobre documentos de identidad de la gente de mar (2003) que exigían únicamente de la ratificación de dos países.

¹⁴ De ellos podemos citar a los más recientes como C164, C165, C166, C178, C179, siendo adoptados los tres primeros en 1987 y los dos últimos en 1996, y que se establece que entrarán en vigor a los 12 meses de su ratificación por dos miembros.

¹⁵ Entre otros, el C54.

¹⁶ En el primer grupo se encuentra el C71, entre los segundos el C70 y entre los terceros el C68.

¹⁷ Entre otros el C76.

¹⁸ C133.

¹⁹ C147.

2.2. Convenios y recomendaciones: un amplio conjunto de materias

Ante todo, es preciso destacar que toda la actividad normativa marítimo-social de la OIT se ha erigido como un instrumento esencial para la regulación de las relaciones laborales de las gentes de mar. Este hecho se constata no sólo, con el importante volumen de instrumentos normativos elaborados, sino también, por la amplitud de contenidos abordados, que permite regular todos los aspectos del trabajo a bordo de buques, y refleja el interés que esta actividad representa para la OIT.

Resulta paradójico que inicialmente la OIT considerase que su competencia en materia de convenios y recomendaciones se limitaba al trabajo dependiente en la industria y el mar²⁰. Puede que este fuese uno de los motivos que propició que ya en la segunda reunión de la Conferencia Internacional se adoptasen diversos textos normativos sobre este sector productivo. En efecto, en 1920 la OIT ya había elaborado tres convenios referidos a la actividad de la «gente de mar»: el C7 sobre edad mínima, el C8 sobre las indemnizaciones de desempleo en caso de naufragio y el C9 sobre la colocación; así como dos Recomendaciones las números 9 y 10 cuyo contenido afecta a los estatutos nacionales y el seguro de desempleo, respectivamente. A partir de entonces, la elaboración de instrumentos normativos sobre las actividades a bordo de buques fue una cuestión constante, que ha culminado con la adopción del MLC2006²¹.

A lo largo de todos estos años, la OIT ha instituido más de 70 instrumentos normativos, un cuerpo formado por 41 Convenios y las Recomendaciones correspondientes, lo que sin duda constituye un completo «compendio de normas relativas al trabajo en el mar» (Albalade, 1979: 326)²². Todo ello ha contribuido a confeccionar una esfera normativa prácticamente autónoma²³, elemento indi-

²⁰ Aunque el Presidente de la Conferencia de la Paz ya había expresado que la OIT se dirigía a todos los trabajadores, sin embargo, esta duda sobre las competencias exclusivas de la OIT en temas industriales y marítimos se despejó por el Tribunal Permanente de Justicia Internacional que, resolviendo dicha cuestión entre 1922 y 1932, consideró que las atribuciones normativas de la OIT no se circunscribían únicamente a dichas cuestiones sino que abarcaban a todos los sectores productivos. Con mayor detalle (Acosta, 2007: 48-53; Valticos, 1996: 229-270).

²¹ Fueron los Convenios C22, sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, C23 sobre repatriación y las recomendaciones R26 sobre la protección de los emigrantes a bordo de buques, R27 sobre la repatriación de capitanes y aprendices y R28 sobre la inspección del trabajo (gente de mar).

²² En cuanto al sistema de incorporación de los convenios de la OIT a nuestro derecho interno brevemente (Sempere, 2002: 199-204).

²³ España es el segundo país en número de ratificaciones sobre instrumentos marítimos, solo superada por Francia que también es titular de flotas mercantes con mayor arqueo bruto. Este es un aspecto de interés puesto que los Convenios sobre gente de mar, para su entrada en vigor inicial, se exige un número mayor de ratificaciones de los Estados miembros y se subordina, además a determinadas condiciones de tonelaje de su Marina Mercante (Giménez, 1982: 187-212). Referido específicamente a los Convenios sobre la gente de mar y su implementación España (Fotinoupolou, 2014: 147-179).

cativo de que el transporte marítimo se erige como el primer sector económico que tiene una normativa uniforme de carácter internacional.

En síntesis, los convenios vienen a cubrir todos los contenidos que presentan interés particular en el trabajo a bordo de buques y que sistematizaremos en las siguientes páginas. Seguiremos, a tal efecto, bloques de contenidos, haciendo referencia al orden cronológico y estatus de cada uno, dentro de cada grupo de materias de los instrumentos internacionales.

Así, en primer lugar, se tratan diferentes cuestiones atinentes a las condiciones de admisión al trabajo para niños y menores. Estas circunstancias han sido tradicionalmente un objetivo de la OIT, cuya lucha contra el trabajo infantil es ampliamente reconocida. En concreto, los convenios han abordado los requerimientos de edad mínima y de examen médico preceptivo. Sobre el primer aspecto, encontramos el Convenio C7 sobre la edad mínima (1920), donde fijaba en catorce años el acceso a la profesión. El C7 ha sido superado por el convenio revisado sobre la edad mínima (trabajo marítimo) C58 (1936) que, aunque en situación provisoria, elevaba la edad de acceso a quince años. Respecto al segundo, aunque el Convenio sobre examen médico de los menores C16 (1921), está pendiente de revisión, existe la recomendación 153 sobre la protección de jóvenes marinos (1976), que sí está actualizada.

En segundo lugar, se elaboran instrumentos sobre el acceso al empleo, condiciones de titulación y acceso, así como, la formación profesional. El acceso al empleo se materializa inicialmente mediante el superado convenio C9 sobre la colocación de la gente de mar (1920), donde se prevé un sistema de colocación mediante agencias que deben ser gratuitas. Por otro lado también se prohíbe que la colocación exija al marino de pagos de ninguna cantidad. En esta misma línea está la Recomendación sobre el empleo de la gente de mar, atendiendo a la evolución técnica (1970), cuya situación es provisoria. Como instrumentos actualizados se encuentran tanto el Convenio C179, sobre contratación y colocación de gente de mar, como la Recomendación que lo acompaña R186, ambos de 1996. En este mismo sentido, haciendo referencia a la posible existencia de registros de marinos figuran tanto el convenio C145 sobre continuidad en el empleo, como la consiguiente recomendación R154, ambos de 1976.

Es visible que para desempeñar funciones a bordo se requieren de condiciones de titulación o calificaciones. Por tanto determinados convenios establecen los requisitos de títulos, certificados o diplomas necesarios que habilitan a sus titulares para trabajar. Así, figuran dos instrumentos pendientes de revisión, como son el C69 y el C74 sobre certificado de aptitud de cocineros de buque y de marinero preferente, ambos de 1946. Los convenios introducen las condiciones de expedición de los títulos. En este mismo sentido, el C53 sobre capacidad de los oficiales (1936), cuya situación es provisoria.

En cuanto a la formación profesional, la primera recomendación R77 (1946), vino reemplazada por la R137 (1970), si bien su estado en la actualidad es el de solicitud de información.

En tercer lugar, figuran las disposiciones sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar. Sobre ello, está el Convenio C22 acerca del contrato de enrolamiento, de 1926, que está pendiente de revisión. El convenio incorpora detalles sobre los contratos, su forma de conclusión, modalidades, menciones mínimas y forma de conclusión. También se tratan las circunstancias en las que se realizan los desembarcos y el derecho que asiste al marino para obtener certificado de sus servicios.

Asimismo, en varios convenios traían a colación las condiciones de trabajo, en concreto, aquellas que regulan las condiciones más controvertidas. Para ser más específicos, se tratan los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación que corresponde, así como, las vacaciones pagadas. Estos convenios han sido especialmente problemáticos, especialmente cuando se ha intentado concretar una cuantía de salario mínimo, sin que se haya llegado a un acuerdo sobre esta cuestión. En lo atinente a la duración del tiempo de trabajo, también ha habido varios convenios que diferenciaban la jornada en función de la actividad que se prestaba a bordo y del tipo de navegación realizada por el buque. Otros aspectos abordados han sido el nivel de dotación, aunque con contenidos escasos, limitados a exigir un nivel de dotación suficiente para garantizar la vida humana en el mar y limitar el tiempo de trabajo. Por último, las vacaciones pagadas igualmente recogidas en sucesivos instrumentos normativos que han elevado su número de 18 o 12 días para oficiales o miembros de la tripulación, respectivamente, para en la actualidad concretarlo en 30 días anuales.

A tal efecto, como convenios superados están el Convenio C23 sobre repatriación (1926), el C57 sobre horas de trabajo y dotación (1936) —junto a su correspondiente recomendación R49²⁴—, el C76, el C93 y el C109, todos ellos acerca de salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, adoptados en 1946, 1949 y 1958, respectivamente, siendo los dos últimos revisiones del primero. En esta misma situación se encuentran los Convenios C54 y C72, tratando ambos las vacaciones pagadas, de 1936 y 1946, respectivamente. Hay un convenio revisado dejado de lado, como es el C91 acerca de vacaciones pagadas de la gente de mar (1949) y dos recomendaciones reemplazadas, las R27 sobre repatriación de capitanes y aprendices y la R109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (1958). Adicionalmente, subsiste una recomendación en situación provisoria, como es la R107 sobre enrolamiento de la gente de mar en buques extranjeros que, pese a su denominación, trata la repatriación y asistencia médica (1958). Ahora bien, hay tres convenios y dos recomendaciones actualizadas. Los

²⁴ En idéntica situación, con igual tema y del mismo año.

tres primeros son el C146 sobre vacaciones anuales pagadas (1976), el C166 convenio revisado sobre repatriación y su correspondiente recomendación R174 (1987) y el C180 sobre horas de trabajo a bordo y dotación de buques con su recomendación R187 (1996).

En otro orden de cosas, se adoptaron un gran número de convenios y recomendaciones sobre seguridad e higiene en el trabajo. En este grupo se consideran incluidos, asimismo, los referentes a bienestar de la gente de mar, protección de la salud y asistencia médica, prevención de accidentes y alimentación y fonda. En general, recogen disposiciones sobre las condiciones de vida de los marinos a bordo, pero también en puerto. Atendiendo a su orden cronológico, los primeros convenios trataron precisamente estos últimos aspectos, así, la primera fue la recomendación sobre las condiciones de estada en los puertos R48 (1936), hoy superada. A continuación, en 1946, se elaboraron los convenios sobre el alojamiento de la tripulación C75, el relativo a alimentación y servicio de fonda de tripulación de buques C68, el de examen médico de la gente de mar C73, el primero constituye un instrumento superado y los restantes están pendientes de revisión. En el mismo año también se aprobaron las recomendaciones sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar R76, y sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos para la tripulación de buques R78, la primera pendiente de revisión y la segunda en solicitud de información. Otras recomendaciones son la R108 sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar que está en situación provisoria, junto a dos ya superadas como son la R105 sobre los botiquines a bordo y la R106 sobre consultas médicas en alta mar, todas correspondientes al año 1958.

En 1970 hubo acuerdo sobre distintos convenios y recomendaciones que se encuentran en situación provisoria, como son el Convenio sobre alojamiento de la tripulación, referente a disposiciones complementarias, C133 y las recomendaciones R140 y R141 ambas sobre el alojamiento de la tripulación, la primera respecto a aire acondicionado y la segunda sobre lucha contra ruidos. Igualmente, se aprobó el convenio atinente a la prevención de accidentes de gente de mar, C134, que se encuentra en la actualidad pendiente de revisión, así como, las recomendaciones R138 sobre el bienestar de la gente de mar, y R142 sobre prevención de accidentes de trabajo para la gente de mar, estando la primera superada y la segunda en solicitud de información. Por último, los convenios C163 y C164 sobre el bienestar de la gente de mar y sobre la protección de la salud y asistencia médica, ambos adoptados en 1987, junto a la recomendación R173 correspondiente al bienestar de la gente de mar, que se encuentran vigentes.

La necesidad de permitir a los marinos la bajada a puerto durante las escalas de los buques, simplificando los trámites de extranjería, requirió de un nuevo convenio. Así, el C108 sobre documentos de identidad de la gente de mar (1958), ya superado, preveía el establecimiento de documentos de identidad

para permisos temporales en los lugares de escala, para embarcar a bordo de un buque y para el tránsito ante la incorporación a una dotación. El instrumento actualizado sobre el mismo tema es el convenio C185 (2003).

Sin embargo, este convenio requiere que nos detengamos, siquiera brevemente, para expresar sus contenidos, debido a que es uno de los dos únicos que no han sido subsumidos en el CTM 06. El motivo de no incluir disposiciones en el Convenio refundido sobre este particular, se debe a que el C185 se encontraba en proceso de aprobación en el momento de redacción del proyecto (Fotinopoulou,2006:62). El Convenio establece un nuevo documento de identidad para la gente de mar (DIM) que refuerza la seguridad marítima, cuestión indispensable para los Estados tras los atentados del 11 de septiembre de 2001. Al mismo tiempo, dicho documento se utilizará como instrumento para facilitar el permiso para bajar a tierra, en tránsito y reembarco, que permiten el consiguiente movimiento profesional de la gente de mar, minimizando dilaciones administrativas. Para ello, elabora un documento de identificación mundial, un documento seguro y fiable a nivel internacional, que facilita el control de accesos a puertos y buques. El Convenio endurece las exigencias previstas en instrumentos anteriores para la elaboración del DIM, en el que introduce datos biométricos. También obliga a los países ratificantes a crear una base electrónica de los datos de identificación de los marinos, evitando actuaciones fraudulentas. En este sentido, la OIT considera que la regulación del DIM fomentará la seguridad y la confianza internacionales.

Los textos relativos a la Seguridad Social de los trabajadores del mar son muy numerosos. Inicialmente, se elaboraron dos convenios específicos para los marinos, tanto el C56 sobre el seguro de enfermedad (1936), como el C70 sobre seguridad social (1946), habiendo sido superados mediante el Convenio revisado sobre la Seguridad social de la gente de mar C165 (1987), siendo éste último un instrumento actualizado.

Otros convenios son el C8 sobre las indemnizaciones de desempleo (naufra-gio) de 1920, cuyo contenido introducía una importante previsión, la indemnización por desempleo cuando el buque naufragaba. También, de gran interés es el C55, sobre obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar (1936), y el C71 sobre pensiones (1946), todos ellos se encuentran pendientes de revisión. En la misma situación están las recomendaciones R10 sobre seguro de desempleo y R75 sobre acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, la primera de 1920 y la segunda de 1946.

Por otra parte, aunque no menos importante por el lugar donde se desempeña el trabajo, los convenios y recomendaciones acerca de la Inspección de trabajo. Ya en 1926 se abordó este tema, con la recomendación R28, que ha sido superada por el convenio C178 sobre inspección de trabajo de la gente de mar y su correspondiente recomendación R185, ambas aprobadas en 1996.

Por último, con un sesgo más general se adoptó el Convenio 147 sobre normas mínimas en la marina mercante. Este convenio cuenta con una recomendación, la número 155, y fue completado por un protocolo. El interés de este convenio radica en que, además de establecer normas para la actividad a bordo de buques, e incluye por vez primera el término equivalencia sustancial. La noción de equivalencia sustancial supone la adopción de normas en el ordenamiento jurídico de los países ratificantes que se ajusten a los fines que la disposición propugna. Al mismo tiempo, el C147 viene a configurar un sistema, mediante el cual se integra el control de las condiciones de trabajo, dentro de la inspección que se realiza a los buques en los puertos de escala.

En esta misma línea se encuentra el revolucionario Convenio de Trabajo Marítimo 2006 (en adelante CTM06). El CTM06, fue elaborado para convertirse en un instrumento global de implantación universal y uniformemente aplicable, en el que se determinaban las condiciones mínimas de trabajo a bordo de buques. El Convenio cuenta con un carácter refundidor y su ratificación conlleva la denuncia automática de los convenios de la OIT que se hubiesen adoptado por el Estado ratificante con posterioridad a 1930, salvo previsión en contrario. Sin embargo, todas estas cuestiones se tratarán con mayor profundidad posteriormente.

3. Los pabellones de conveniencia y la exigencia de un cambio en el régimen de supervisión

Como es sabido, todo convenio internacional de la OIT obliga únicamente a los Estados que lo ratifican a adecuar sus normas a lo dispuesto en los mismos. Por tanto, si extendemos esta premisa a la actividad prestada a bordo de buques, hay que concluir que los Estados de pabellón son los responsables de supervisar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de todo instrumento internacional en los buques que ostentan su bandera. Sin embargo, la OIT a pesar de su interesante actividad normativa respecto al trabajo a bordo de buques, rápidamente tomó conciencia de la dificultad que dicho control fuese efectivo cuando se trata de buques que navegan bajo pabellones de conveniencia.

En efecto, la implantación y popularización de los pabellones de conveniencia o registros abiertos ha originado una intensa problemática. Este fenómeno, auténtico modelo de descentralización productiva marítimo-mercante, consiste en la posibilidad que se ofrece por algunos Estados para matricular buques en sus registros sin exigir vínculo alguno. Estos registros ofrecen una enorme ventaja ya que sus reglamentaciones son lo suficientemente laxas que permiten a los abaratan significativamente los costes productivos en la marina mercante. En lo que respecta al impacto de los mismos en el Derecho del trabajo y de la Seguri-

dad Social, se observa una reducción de los derechos y condiciones sociales de la gente de mar.

Por ello, en este contexto, uno de los hechos más importantes en la actividad de la OIT respecto al trabajo marítimo es la adopción del Convenio sobre normas mínimas en la marina mercante C147 y su recomendación R155, ambos adoptados en 1976. Dicho convenio cuenta con un Protocolo posterior de 1996²⁵.

El convenio tiene un carácter muy importante, no solo por los resultados que obtuvo, sino también por tratarse de un convenio precursor sobre el control del Estado de puerto en relación con las condiciones de trabajo (Charboneau, 2009:262-275). Conforme a lo anterior, la OIT sigue el procedimiento instituido por los instrumentos normativos de otros organismos internacionales, como la OMI, en concreto, respecto a Convenios relacionados con la seguridad del buque y de la vida humana en el mar. De este modo se produce un importante cambio en la concepción del Derecho internacional del mar que pasa a convertirse en Derecho marítimo internacional²⁶.

El C147 subordina su ratificación a la adhesión de las normas de seguridad establecidas por la OMI²⁷. Con esta inclusión se extiende el ámbito de aplicación de los instrumentos mencionados anteriormente, vinculando directamente las condiciones de vida y trabajo a la seguridad marítima. No se trata del único acto de extensión del Convenio, sino que también se hace una referencia expresa a otros 15 convenios de la OIT, mediante el anexo, también referido específicamente a la gente de mar o que son aplicables a este colectivo. Son los convenios relativos a la edad mínima, enfermedades o accidentes de trabajo, examen

²⁵ Como es sabido los protocolos son tratados internacionales, aunque se trata de instrumentos al servicio de un convenio para otorgarle mayor flexibilidad o ampliar sus obligaciones, están abiertos a ratificación. Su finalidad es el permitir la adaptación a condiciones cambiantes, y solucionar dificultades prácticas.

²⁶ Sin duda, una de las razones fundamentales para la consecución de este cambio, fue la demostrada influencia en los accidentes de trabajo de cuestiones relacionadas con la tripulación o los mandos, la falta de cualificación de la dotación, la realización del trabajo sin respetar el tiempo de descanso, los problemas de comunicación o por falta de medidas adecuadas de seguridad e higiene, lo que dio lugar a incluir estas materias dentro de los aspectos sujetos a controles en puerto. Sobre estas cuestiones Fotinopoulou, 2014:15-33).

²⁷ En el artículo 5 del Convenio se establece quienes serán los Estados miembros para los que se abre la ratificación, aquellos que se hayan adherido a la Convención internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1960, con las enmiendas que están en vigor, la Convención internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, o instrumento que revise cualquiera de ellas; el Convenio internacional sobre líneas de carga, 1966, el Reglamento sobre prevención de los abordajes, 1960, o el Convenio sobre el Reglamento internacional para prevenir los abordajes en el mar, 1972, o cualquier instrumento que los revise. Todo país que ratifique el convenio y no sea miembro de la OMI, asume el compromiso de cumplir con las disposiciones de los convenios explícitamente referidos.

médico, prevención de accidentes, alojamiento de la tripulación, alimentación y servicio de fonda, certificados de capacidad de los oficiales, contrato de enrolamiento de la gente de mar, libertad sindical y protección de derecho de sindicación, y el derecho de sindicación y negociación colectiva²⁸. Mediante el referido Protocolo de 1996, la OIT añadió a esta lista dos convenios más, los referentes al alojamiento de la tripulación y las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques.

Pero el elemento más importante del C147 es que instituye, a través de lo dispuesto en su artículo 4, el fundamento del Control de Estado de Puerto, que posteriormente será tratado con mayor amplitud en el CTM 06, previendo que un Estado asuma, en caso necesario, la potestad de exigir el cumplimiento de determinadas medidas internacionales de carácter social. No obstante, el C147 contempla un control limitado a los aspectos a bordo que puedan tener incidencia en la seguridad o en la salud, e impone adicionalmente al Estado del pabellón que lo ratifica el incorporar a su Ordenamiento el contenido de los convenios fundamentales que se anexan. De este modo, un buque que entra en un puerto de un Estado ratificante del convenio acepta de una forma implícita someterse a sus inspecciones.

Pero en este Convenio no se atribuye al Estado de puerto una iniciativa autónoma para controlar el buque, sino que necesitaba previamente que se hubiera producido una queja o pruebas de que no se cumplían sus disposiciones. A tal efecto, determinaba un cierto número de sujetos legitimados para la interposición de las mismas, como son los miembros de la tripulación, organizaciones

²⁸ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), o Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), o Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7); Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936 (núm. 55), o Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56), o Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130); Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73); Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134) (artículos 4 y 7); Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92); Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) (artículo 5); Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53) (artículos 3 y 4). Cuando el respeto estricto de las normas pertinentes que figuran en el Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936, planteara problemas susceptibles de acarrear perjuicios a los sistemas y a los procedimientos establecidos por un Estado para la concesión de certificados de capacidad, se aplicará el principio de equivalencia substancial, a fin de evitar el conflicto con las medidas tomadas por ese Estado en materia de certificados. Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22); Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). España tan solo ratificó el C147 sin el Protocolo de 1996, aunque nuestra normativa interna supera con mucho estos Convenios, y desde luego podrían tomarse por cualquier Estado de puerto ratificante medidas coercitivas con respecto a un buque de pabellón español.

profesionales, una asociación, un sindicato o cualquier persona que tenga un interés en la seguridad del buque.

Consecuentemente, el C147 introduce la remisión explícita a otros convenios internacionales, de forma novedosa, ampliando el alcance de dicho control del Estado de puerto (Christodoulou-Varotsi,2006:251-286)²⁹. Así, introdujo un cambio sustancial en sus sistemas de supervisión, redireccionando los Estados de puerto ciertas facultades de inspección del buque, e incluso de detención, atribuyendo a estos Estados una posición igual en ciertos temas a la del Estado del pabellón³⁰. En definitiva, la responsabilidad del Estado de puerto se convertiría en un complemento indispensable para el cumplimiento de los convenios, intentando remediar las insuficiencias demostradas por el Estado de bandera en el control de la aplicación de la normativa, en particular sobre aquellos buques que enarbolan pabellones de complacencia.

4. El Convenio de Trabajo Marítimo, 2006

Sin embargo, la OIT no cesó en su empeño de uniformar la normativa aplicable a los buques y perfeccionar el sistema de controles de dichas normas, a fin de garantizar su cumplimiento sin perjudicar la competitividad de los buques a nivel internacional. Por ello, la adopción del Convenio de Trabajo Marítimo se nos presenta como un instrumento de indispensable análisis.

El nuevo convenio establecía reglas homogéneas para todos, a fin de evitar la competencia ilegal basada en condiciones de trabajo desiguales. Al mismo tiempo, adapta las normas internacionales del trabajo a este complicado sector, elaborando reglas susceptibles de reconocimiento universal. Por tanto, introduce una normativa mínima y efectiva³¹, ajustada a las nuevas condiciones de la marina mercante, junto con el principio de prohibición de trato más favorable, que permite el control de las condiciones de trabajo en todo buque. Veamos en qué consisten sus particularidades.

²⁹ Sobre los aspectos relacionados con el control de puerto en relación con las condiciones sociolaborales, *vid*

³⁰ En el marco de los memorandos para el Control del Estado de puerto. En concreto el Memorando de París, para el Control de los Buques por el Estado de Puerto, se elaboró mediante el Acuerdo de la Haya de 1978 con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y trabajo conforme a lo dispuesto en el Convenio 147 OIT. Tras el desastre marítimo del «Amoco Cádiz» en 1982, se impulsó «una conciencia regional en el ámbito de la seguridad marítima» (Fernández,1996:160).

³¹ Aunque también es cierto que no pueden lograrse objetivos si la regulación no tiene un carácter definido e incontestable, sin embargo, uno de los problemas a los que se ha enfrentado la OIT en cuanto a la ratificación de convenios marítimos ha sido precisamente lo detallado de sus normas (Valticos, 1969: 232).

4.1. El proceso de adopción del CTM

La necesidad de elaborar un instrumento completo, un instrumento único, fue identificada por la OIT desde sus inicios. En este sentido, la Recomendación R9 sobre los estatutos nacionales de la gente de mar (1920), hoy en situación provisoria, ya sugería una actuación en esta dirección. En efecto, la recomendación conminaba a los Estados a elaborar codificaciones claras y sistemáticas de las leyes nacionales, a fin de facilitar la creación de un estatuto internacional de los marinos. De este modo, la gente de mar podría conocer perfectamente sus derechos y deberes, tanto si estaban embarcados en buques nacionales, como extranjeros.

Igualmente, en junio de 1942, durante la reunión de la CPM en Londres, se decidió la preparación de una Carta Marítima Internacional. Se consideraba preciso que dicha Carta incluyese los principios básicos aplicables a los marinos de todas las nacionalidades, incorporando en la práctica la mejor legislación social posible (Colombos:1944:103)³². Esta iniciativa supuso uno de los primeros intentos de elaborar un código único marítimo que reuniese todas las normas de aplicación a la gente de mar, anticipo de lo que será el CTM 06.

Sin embargo, al abordar el contenido e impacto del Convenio del Trabajo Marítimo, tenemos que destacar, las especiales circunstancias en las que se decidió su adopción. En este sentido, tras la discusión sobre la política normativa que se celebró con motivo de la 81.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1994, el Consejo de Administración decidió establecer un Grupo de Trabajo a fin de acometer la política de revisión de normas³³. Este grupo formaría parte de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo y examinaría la necesidad de revisar todos los instrumentos normativos adoptados antes de 1985.

El grupo de Trabajo finalizó el examen de los instrumentos marítimos en la 280.^a reunión del Consejo de Administración que se celebró en marzo de 2001³⁴. A la vista de sus conclusiones, la CPM adoptó una resolución, deno-

³² Esta posibilidad ya se había apuntado en la segunda reunión de la OIT dedicada exclusivamente a cuestiones marítimas, y que estudió la elaboración de un Estatuto Internacional de los Marinos. Esto fue el primer intento de establecer un conjunto de normativa uniforme, un código marítimo.

³³ En concreto, en la 262.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (marzo-abril de 1995).

³⁴ El Grupo revisó todos y cada uno de los convenios y recomendaciones, formulando distintas propuestas que fueron aprobadas por el Consejo de Administración. El propósito era revisar los convenios anticuados, promover la ratificación de los convenios actualizados, e invitar a los Estados Miembros a que apliquen debidamente las recomendaciones actualizadas o, alternativamente, proponer que se dejasen de lado, abrogasen o retirasen los instrumentos obsoletos, en función de su situación particular. Puede consultarse el proceso con mayor detalle en el documento TWGMLS/2001/1, correspondiente a la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito de alto nivel sobre las normas relativas al trabajo marítimo.

minada Acuerdo de Ginebra, en el año 2001, donde se consideraba necesario adoptar un instrumento refundido en el que se incluyese la normativa que afectaba al sector, sin disminuir los derechos de los trabajadores. Por tanto, entendía que habían de actualizarse los distintos instrumentos normativos marítimos en un «convenio marco» único. Asimismo, se ponían de manifiesto las particulares condiciones de desempeño de la actividad mercante que constituían «la primera industria de carácter realmente mundial que requería medidas reglamentarias internacionales adecuadas —normas globales aplicadas a la industria—»³⁵.

Adicionalmente, justificaban sus conclusiones en la ineludible necesidad de actualización de los convenios existentes, muchos de ellos tomados en las primeras décadas del siglo pasado, ya que unos no se ajustaban a la situación actual de la industria mercante, y otros no se habían ratificado por diferentes motivos. En la propia resolución también se recomendaba al Consejo de Administración que crease un «Grupo de Trabajo Tripartito de Alto Nivel sobre las Normas Mínimas relativas al trabajo marítimo», y un subgrupo tripartito para ayudar a elaborar dicho instrumento unificado³⁶.

Por otro lado, también se atendía como razón fundamental para acometer una acción de estas características a la dificultad de manejar el control de aplicación de los convenios y su ratificación, debido al ingente número de instrumentos normativos sobre el trabajo en el mar. A tal efecto, se precisaba reformular el control del cumplimiento, elaborando un sistema que fuese más eficaz que facilitara la eliminación de los buques que no se ajustaran a las normas. En este sentido, el camino emprendido por textos elaborados por otras organizaciones internacionales para el control de cumplimiento de normas sobre seguridad y prevención de la contaminación marítima, como es la Organización Marítima Internacional, ofrecería un mejor resultado.

El convenio fue adoptado en la 94.^a sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo extraordinaria, el 23 de febrero de 2006, en su 10.^a reunión marítima, vino a consagrar una Carta de Derechos de los marinos. Su aprobación Su objetivo principal era eliminar y sustituir la enorme y dispersa normativa sobre la materia (Fotinopoulou, 2006), reemplazando desde su entrada en vigor

³⁵ Puede consultarse en la página de la OIT documento JMC/29/2001/14, anexo 2.

³⁶ Asimismo, se instaba al Consejo de Administración en orden a convocar una reunión preparatoria en 2004 para la primera discusión del instrumento nuevo propuesto y, además, convocar una reunión marítima de la Conferencia en 2005 con el fin de adoptar, en su caso, el instrumento normativo. El Consejo aceptó las sugerencias, aprobó la constitución de un subgrupo tripartito e invitó al Director General a tomar nota de las solicitudes relativas a las modalidades del Grupo de Trabajo y del subgrupo y la convocatoria de una reunión preparatoria en 2004 y de una reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005. Para obtener mayor información consúltese el documento TWGMLS/2001/1, relacionado ut supra.

a prácticamente todos los Convenios anteriores a 1996³⁷. Esto significa que dichos convenios se irán retirando paulatinamente, a medida que los países que son parte en los mismos ratifiquen el Convenio refundido, que a partir de ese momento ya no estarán obligados por los convenios existentes. Ahora bien, los países que no ratificasen el MLC, 2006, seguirían obligados por los convenios existentes que hubiesen ratificado, aunque estos últimos quedarán cerrados a nuevas ratificaciones.

No obstante, como se ha avanzado, también era un elemento fundamental, en línea con esa necesidad de control del cumplimiento, formular un nuevo sistema más efectivo, redirigiéndolo desde el Estado de pabellón, hacia el Estado de puerto, en línea con lo iniciado por el C147.

El CTM 2006 entró en vigor el 20 de agosto de 2013, un año después de registrar su ratificación 30 Estados miembros³⁸, cuyo tonelaje conjunto era igual como mínimo al 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

³⁷ De hecho revisa los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufregio), 1920 (núm.8), Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9), Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16), Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22), Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23), Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53), Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54), Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55), Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56), Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57), Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68), Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69), Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70), Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72), Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73), Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74), Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75), Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76), Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91), Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93), Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109), Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133), Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134), Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145), Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146), Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163), Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164), Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165), Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166), Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178), Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179), Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180).

³⁸ Por orden de ratificación Liberia, Islas Marshall, Bahamas, Panamá, Noruega, Bosnia y Herzegovina, España, Croacia, Bulgaria, Canadá, San Vicente y las Granadinas, Suiza, Benin, Singapur,

4.2. La estructura novedosa del CTM

Como se ha señalado, el CTM 2006 refundió en un solo instrumento la parte fundamental de otros convenios y recomendaciones marítimos anteriores, actualizando los contenidos, suprimiendo contradicciones y disposiciones obsoletas (Bollé:2006:154). Así, el Convenio consolidó y actualizó el Derecho internacional existente sobre la gente de mar³⁹, a excepción del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (C185) y el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar (C71). A tal efecto, hay que destacar que aunque actualiza la normativa no incluye novedades que hubieran podido resultar disuasorias para los Estados ratificantes, dificultando su entrada en vigor, (Chaumette:200:726).

Podemos afirmar, por tanto, que su adopción constituyó un hecho histórico cuyo impacto se ha manifestado claramente, incluso, en el ámbito de la UE que lo califica como «esbozo del primer código universal sobre el trabajo marítimo⁴⁰». De hecho, se interesó en la ratificación por sus Estados miembros, asegurándose su transposición al Derecho de la UE a partir de su entrada en vigor⁴¹.

Además, el CTM 2006 constituye el cuarto pilar del Derecho internacional del transporte marítimo, sumándose a los tres principales convenios de la Organización Marítima Internacional (en adelante OMI) relacionados con la seguridad marítima y el control de los buques por el Estado de puerto⁴². Es decir, junto al Convenio SOLAS, sobre la seguridad de la vida humana en el mar;

Dinamarca, Antigua y Barbuda, Letonia, Luxemburgo, Kiribati, Países Bajos, Australia, Saint Kitts y Nives, Tuvalu, Togo, Polonia, Palau, Suecia, Chipre, Federación de Rusia y Filipinas. Se da la circunstancia que España fue el primer país de la Unión Europea en ratificarlo. Todos ellos constituían casi el 60% del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

³⁹ Sobre la necesidad de actualizar normas y elaborar normas para el futuro, puede consultarse Valticos: 1979:445-464). En sus páginas, expone la situación de los convenios y recomendaciones relacionados con la gente de mar, clasificándolos en instrumentos de carácter actual y prioritario (Convenios C145, 147, 22,108, 73, 53, 69,74, 68, 92, 133, 134, 8, 55, 70, 71 y R. 139, 154, 155, 137, 27, 153, 48, 78, 105, 106, 138, 140, 141, 142, 10, 75, 76, 28); textos que conviene revisar (Convenios C74, 109 y R. 109, 105, 28) y los textos sin carácter prioritario, asimismo analiza cuestiones de interés para la gente de mar como los problemas sociales de la nueva tecnología a bordo de buques, la adopción de un Convenio global sobre el bienestar del personal en el mar y en los puertos, aspectos varios del medio ambiente a bordo de los buques, tratamiento de la gente de mar extranjera en tránsito y la asistencia médica a bordo.

⁴⁰ *Cf.* Comunicación de la Comisión de 15 de junio de 2006, COM (2006) 287 final.

⁴¹ Mediante la Directiva 2009/13/CE de 16 de febrero, que recoge y 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. Sobre este particular puede consultarse (Sánchez-Rodas: 2009).

⁴² Sobre el proceso de adopción del CTM2006 y del impacto en la industria marítima de los convenios de la OMI recomiendo vivamente la lectura de la monografía Fotinopoulou, 2014. Igualmente el trabajo Charbonneau,2008 y Chaumette, 2006.

al Convenio MARPOL, sobre la prevención de la contaminación en el mar; y al Convenio STCW, sobre normas de formación, titulación y guardia. La particularidad de unir estos cuatro convenios obedece a que todos ellos «contribuyen a la eliminación de buques subestándares y en la búsqueda de un trabajo marítimo decente» (Chaumette, 2006:65).

Al mismo tiempo su estructura es revolucionaria. El CTM06 revolucionó los conceptos de Convenios y Recomendaciones, incorporando un tipo diferente⁴³ con una estructura distinta a los convenios y recomendaciones tradicionales, aunque sujeto a ratificación y obligatorio. En cuanto a su estructura se inspira en la articulación del Convenio STCW, tres partes diferentes con un vínculo entre ellas. Los artículos, las reglamentaciones y un código en dos partes, en el que coexisten disposiciones obligatorias y no obligatorias, con un lenguaje simple y claro, es «una carta de trabajo marítimo que combina disposiciones obligatorias y disposiciones facultativas» (Bollé, 2006:155). De esta forma, los artículos y el Reglamento introducen principios fundamentales, derechos y las obligaciones básicas de los miembros ratificantes. En cuanto al código viene a detallar la aplicación del Reglamento, formado por una parte obligatoria, parte A, aunque redactada en sentido general, y otra no obligatoria, o parte B. Esta segunda parte, conformada mediante pautas, sirve como orientación para la aplicación de las anteriores. Por ello, los países pueden seguir estas recomendaciones, teniendo la seguridad de que son adecuadas para cumplir las obligaciones incluidas en la parte A.

Por otra parte, a fin de dotar de flexibilidad al Convenio se incluye que en ciertas circunstancias las disposiciones nacionales pueden aplicar los derechos y principios de forma diferente a la dispuesta en la parte obligatoria, siempre que se garantice que el objetivo establecido en el Reglamento se cumpla. Se trata de la denominada «equivalencia sustancial», definido en el art. VI, párrafo 4.º del Código «cuando una ley, reglamento, convenio colectivo u otras medidas de aplicación establecida por los Estados ratificantes favorece la realización plena del objeto y propósito general de la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código, y da efecto a la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código».

Es visible que el hecho de que el convenio no se numerase resultaba novedoso, indicando su intención de continuidad⁴⁴. Esta técnica se debía a que su texto era susceptible de ser revisado y modificado, conforme a un sistema similar también al presentan los Convenios de la OMI. Por tanto, los posibles

⁴³ *Vid.* Opinión del Consejero Jurídico sobre la relación entre las Partes A y B del Código. Informe I (1 A) Pág. 91, adopción de un instrumento para refundir las normas sobre el trabajo marítimo.

⁴⁴ Si bien se reserva el número 186 para este Convenio, dejándolo sin uso.

cambios futuros no requerirían de la elaboración de un convenio nuevo. Esto constituye, sin duda, uno de sus puntos fuertes, necesario para su pervivencia en un mundo donde los factores económicos hacen difícil el establecimiento de normas internacionales estables⁴⁵. En efecto, hoy en día no cabe elaborar «ningún código completo ni permanente en una época de rápidas mutaciones» (Válticos:1979:446), que pudiera limitar el curso natural de la competencia, de ahí la importancia de su elaboración.

Por tanto, es su especial y flexible sistema de revisión el que lo dota de un carácter único. En efecto, este es el segundo ámbito donde se manifiesta la novedad del convenio, recogidos en los artículos XIV y XV del mismo donde se hace referencia al procedimiento de enmiendas⁴⁶. Sobre este particular se establecen dos procedimientos. El primero, referente al convenio en su conjunto y, un segundo, cuando únicamente afecta al Código.

El primer procedimiento dispuesto en el art. XIV, llamado de ratificación expresa, es similar a los procedimientos utilizados por la OIT para la revisión de los convenios. Sin embargo, una vez revisado o modificado el convenio mediante este procedimiento, no daría lugar a otro convenio revisado, sino que tomaría el carácter de convenio enmendado. En segundo lugar, el art. XV determina otro procedimiento de revisión, más rápido, llamado de «aceptación tácita». El segundo, referente al Código, permite modificar aspectos de aplicación técnica y detallada de las obligaciones básicas estipuladas en el Convenio, trae causa de los utilizados por la OMI, pero adaptado a las peculiaridades de la OIT. Así, un Estado Miembro ratificante no quedará obligado por una enmienda al Código que entre en vigor conforme a este procedimiento si expresa su desacuerdo formal en un período —normalmente de dos años—.

En la actualidad, el Convenio ya ha demostrado su capacidad de adaptación. En efecto, en abril de 2014, el Comité Tripartito Especial⁴⁷, establecido en virtud del MLC, 2006, adoptó enmiendas del Código del MLC, 2006 con miras a abordar más específicamente el problema del abandono de la gente de mar y de la responsabilidad de los armadores en caso de muerte o de discapacidad prolongada⁴⁸. En este sentido se obliga a los países ratificantes a constituir un sistema de garantía financiera para atender este problema. Por otra parte, hay

⁴⁵ Sobre el futuro de la organización y la evolución de la función de sus instrumentos normativos, (Válticos: 1996:518-522).

⁴⁶ Con mayor detalle Fotinopoulou (2004: 46-50).

⁴⁷ El Comité Tripartito Especial se instituye en virtud del artículo XIII del MLC, 2006, donde se prevé que el Consejo de Administración de la OIT habrá de establecer este comité a fin de que examine «continuamente la aplicación del presente Convenio». El comité celebró su primera reunión en Ginebra del 7-11 de abril de 2014. Puede consultarse información sobre el mismo en <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/special-tripartite-committee/lang--es/index.htm>

⁴⁸ Cuya entrada en vigor se produjo el 18 de enero de 2017. Sobre este tema Fotinopoulou, 2009 y Fotinopoulou, 2016:103-339. En este mismo sentido, Bernal, 2017.

un segundo grupo de enmiendas, de 2016, para incorporar cuestiones relativas al acoso, aunque dentro de las pautas atinentes a la protección de la seguridad y salud a bordo.

El Convenio refundido aspira, asimismo, a constituir el mayor instrumento de protección para la gente de mar. Por un lado, porque viene a garantizar que todos los que trabajan a bordo conozcan sus derechos y tengan mecanismos para poder exigirlos. Por otro lado, mucho más importante, mediante la introducción de la llamada cláusula de «trato no más favorable» garantiza que los buques que enarbolan el pabellón de países que han ratificado el Convenio no se encuentren en situación de desventaja competitiva con respecto a aquellos que no lo han ratificado. En síntesis, esto supone que se instituye que los Estados de puerto pueden ejercer su control sobre aquellos buques que enarbolan un pabellón extranjero —incluso de un país no ratificante— y que hacen escala en el puerto de un país que sí lo ha ratificado. Este sistema trae causa del previsto anteriormente en el convenio 147 OIT y otros convenios de la OMI.

4.3. Los contenidos tratados por el Convenio

El Convenio refundido, como se ha repetido insistentemente, contiene las normas que se aplicarán a todos los buques, introduciendo estándares mínimos y cubriendo casi cada aspecto sobre el trabajo y la vida a bordo de buques. Asimismo, como un hecho de especial importancia, ofrece definiciones uniformes sobre los sujetos a los que se aplica, como gente de mar o armador, el buque, el acuerdo de empleo, fundamentales para su aplicación. En este sentido, determina un campo de aplicación unificado, a los buques que se dediquen a la navegación marítima comercial y que pertenezcan a entidades públicas o privadas, así como, todos los que prestan sus servicios a bordo. A tal efecto, se define a la gente de mar como «todas las personas que están empleadas o desempeñan o trabajan en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el Convenio», por consiguiente, se aplica a todos los que trabajan a bordo, sin limitarse a la tripulación. Esta noción es enormemente positiva ya que viene a superar diversas definiciones que figuraban en los distintos instrumentos anteriores de la OIT, evitando que los Estados parte pudieran limitar los protegidos por el convenio, dando lugar a una aplicación desigual (Fotinopoulou, 2006: 37-38).

En el Preámbulo se integran principios fundamentales, enunciados en la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, con obligaciones estrictas⁴⁹. Los artículos y las reglamentaciones establecen principios y derechos fundamentales y las obligaciones de los Estados signatarios, con un objetivo indefectiblemente ligado al contexto del programa de trabajo

⁴⁹ Aunque concede facultades más amplias sobre la posibilidad de poder dar efecto a éstos, en su normativa nacional y su práctica, *vid. Ibidem*, págs. 154-155.

decente de la OIT. Ello se expresa en el artículo I del Convenio como punto de partida «Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a dar pleno efecto a sus disposiciones de la manera prevista en el artículo VI para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente». En cuanto al Código, tras cada artículo se encuentra una nota explicativa destinada a servir de complemento informativo y de asistencia a los gobiernos⁵⁰.

El Código se ordena en cinco títulos con un sistema de numeración que los conecta entre sí, que abordan los requisitos mínimos para trabajar, condiciones de empleo, alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda; protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social, así como, el cumplimiento y control de su aplicación⁵¹. Se conforma como un instrumento que cuenta con reglas o normas (A) de carácter obligatorio y pautas (B) no obligatorias que proporcionan detalles técnicos sobre las anteriores⁵². Esta estructura garantiza flexibilidad en la aplicación de los principios y derechos de la primera parte. Sin embargo, para poder atender de forma detallada a los contenidos del convenio se requeriría de un estudio monográfico por cada uno de sus puntos⁵³. Así, sin que estas páginas reflejen exhaustivamente los con-

⁵⁰ Este sistema ya fue apuntado por Valticos, 1979: 457, donde se señalaba que «...la OIT podría publicar igualmente los textos de normas internacionales del trabajo junto a un comentario y notas sobre puntos...».

⁵¹ El Título 1 trata sobre los requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques, e incluye las siguientes reglas: Regla 1.1 Edad mínima, Regla 1.2 Certificado médico, Regla 1.3 Formación y calificaciones, Regla 1.4 Contratación y colocación. El Título 2 aborda las condiciones de empleo, en sus reglas 2.1 Acuerdos de empleo de la gente de mar, Regla 2.2 Salarios, Regla 2.3 Horas de trabajo y de descanso, Regla 2.4 Derecho a vacaciones, Regla 2.5 Repatriación, Regla 2.6 Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio, Regla 2.7 Niveles de dotación, Regla 2.8 Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar. El Título 3 determina el régimen de alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, Regla 3.1 Alojamiento y servicios de esparcimiento, Regla 3.2 Alimentación y servicio de fonda. El Título 4 establece las disposiciones sobre la protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social, Regla 4.1 Atención médica a bordo de buques y en tierra, Regla 4.2 Responsabilidad del armador, Regla 4.3 Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes, Regla 4.4 Acceso a instalaciones de bienestar en tierra, Regla 4.5 Seguridad social. Y, por último, el Título 5 refiere y detalla el régimen de cumplimiento y control de la aplicación. Regla 5.1 Responsabilidades del Estado del pabellón, Regla 5.1.1 Principios generales, Regla 5.1.2 Autorización de las organizaciones reconocidas, Regla 5.1.3 Certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima, Regla 5.1.4 Inspección y control de la aplicación, Regla 5.1.5 Procedimientos de tramitación de quejas a bordo, Regla 5.1.6 Siniestros marítimos, Regla 5.2 Responsabilidades del Estado rector del puerto, Regla 5.2.1 Inspecciones en los puertos, Regla 5.2.2 Procedimientos de tramitación de quejas en tierra, Regla 5.3 Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra.

⁵² Con un sistema de revisión más rápido y simple.

⁵³ Numerosas aportaciones doctrinales han venido a estudiar con detalle todos y cada uno de sus Títulos. Puede destacarse entre ellas, Fotinopoulou, 2006 destinada al estudio monográfico del Convenio. A partir de ahí, podemos señalar el monográfico de la Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, núm. 82.

tenidos que se tratan, referiremos sucintamente los aspectos más importantes de cada título, que vienen a establecer disposiciones mínimas para la gente de mar.

El primero de los Títulos trata los requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques. En este apartado, en línea con el objetivo de elevar la edad mínima de acceso al empleo marítimo, se destaca la fijación de ésta en 16 años. Se incluyen adicionalmente garantías para los menores de 18 años, aunque con ciertas excepciones, con prohibiciones de trabajo nocturno, o en puestos peligrosos para su salud o seguridad. Asimismo, se establece la exigencia de un certificado médico preceptivo previo que acredite su aptitud en función del puesto que desempeñe. En este sentido, se recogen los requerimientos para la obtención del mismo, y sus requisitos de expedición y validez. También se hace referencia a la equivalencia que presentan, para esta regla, los certificados médicos expedidos conforme al Convenio STCW de la OMI. Otra de las cuestiones que figuran en este título es lo atinente a la formación y calificaciones cuyas previsiones, también en línea con lo dispuesto por las normas de la OMI, pretenden garantizar estándares mínimos para salvaguardar la seguridad marítima. Por último, el título recoge las reglas sobre contratación y colocación, que no debe tener coste para el marino. El Convenio establece los requisitos que deben obtener las agencias de colocación para operar conforme al mismo, siempre que desempeñen funciones de intermediación. Es preciso señalar que en lo que respecta a otra posible actividad más allá de la mera intermediación, lo que es ciertamente frecuente en este sector, podría dar lugar a que sus actividades se entendiesen subsumidas en el concepto de armador, tal como precisa el artículo II, 1j) del Convenio.

El Título 2 regula las condiciones de empleo. Allí figuran las normas atinentes a los acuerdos de empleo —o contrato de trabajo— de la gente de mar. Resulta relevante en la parte obligatoria del Convenio la relación de aquellas menciones básicas que debe incorporar el acuerdo que, además debe estar traducido al inglés salvo si únicamente realiza viajes nacionales. El acuerdo ha de ser aceptado libremente por el marino, que habrá de conocer adecuadamente su contenido en el momento de la firma. Además habrá de facilitársele a ambas partes copia del contrato, así como, información clara sobre el mismo incluyendo, en su caso, copia del convenio colectivo aplicable. Se trata de una medida garantiza que si es sometido a una inspección en puerto las autoridades puedan examinarlo adecuadamente. Por otro lado, se incluyen disposiciones sobre remuneración. Habrá de retribuirse al marino de forma periódica, en intervalos no superiores al mes, según lo establecido en el acuerdo de empleo y se entregará al marino un estado de cuenta mensual de pagos. El Convenio hace referencia a asegurar que el marino pueda realizar transferencias económicas a familiares, etc. sin que puedan cobrarse gastos excesivos por esta causa.

Respecto al tiempo de trabajo, el convenio diferencia las horas de trabajo y descanso, entendiendo que la pauta de jornada será de ocho horas con un día de

descanso semanal. Asimismo, determina límites en los horarios de trabajo y descanso, en línea con los dispuestos por la OMI en su Convenio STCW, para que el marino no se vea privado del disfrute de un descanso necesario y suficiente. Se refiere la exigencia de que la información sobre estas cuestiones y la programación esté disponible en un lugar accesible. A tal efecto, también se garantiza el derecho a vacaciones anuales pagadas, con un mínimo de 2,5 días civiles por mes de empleo.

En el mismo título se hace referencia, igualmente, a la exigencia de que el buque tenga una dotación suficiente y formada, a los efectos de que la navegación no sufra por excesos en el tiempo de trabajo. Por otro lado, se hace mención expresa a los Convenios de la OMI que también incorporan disposiciones en esta dirección. Otro aspecto a tener en cuenta son las reglas acerca de la continuidad en el empleo, cuyo objeto es promover la política de pleno empleo y su desarrollo profesional.

El Título 3 introduce reglas acerca del alojamiento, servicios de esparcimiento, alimentación y fonda, para determinar que la gente de mar se encuentre en condiciones adecuadas, garantizando su bienestar. En su articulado se abordan particulares sobre la construcción, ventilación y calefacción o equipamiento, así como, prevención de ruidos y alimentación, entre otros. El Título 4 establece numerosas disposiciones de carácter preventivo, velando por la posibilidad de atención médica a bordo y en tierra. Así, se habrá de adoptar y aplicar políticas y programas de seguridad y salud a bordo, con protección ante los accidentes y estableciendo la necesaria formación en seguridad de los contratados a bordo. Las normas incluyen indicaciones detalladas para el cumplimiento de la obligación, su seguimiento y control. Otras reglas de este título tienen la finalidad de asegurar la protección de los empleados ante las consecuencias económicas, por pérdida de ingresos o exceso de gastos, por causa de enfermedad, lesiones o muerte siendo responsables los armadores de la protección de la salud y la atención médica conforme a lo descrito en las normas.

Por último, en este título se establece que los Estados deberán asegurar que la gente de mar, y en su caso las personas a su cargo, cuenten con una protección en materia de seguridad social. Es decir, habrán de adoptarse medidas, acordes con sus circunstancias nacionales para lograr progresivamente la implantación de una protección completa en materia de seguridad social. Esta protección completa será la atención médica, las prestaciones de enfermedad, las de desempleo, vejez, lesiones profesionales, prestaciones familiares, maternidad, invalidez y supervivencia. Sin embargo, es suficiente en el momento de la ratificación con que los Estados protejan, al menos, tres de las prestaciones referidas.

Adicionalmente, como elemento novedoso el convenio instituyó un nuevo mecanismo de certificación para la acreditación del cumplimiento de condiciones de trabajo decentes. En este sentido, instituye un sistema de acreditación del

cumplimiento mediante certificados, para aquellos buques de arqueo bruto igual o superior a 500 toneladas que realicen viajes internacionales o que operen entre puertos de otro país. A tal efecto, se crea un certificado de trabajo marítimo y una declaración de conformidad sobre el mismo emitido por el Estado del pabellón o un organismo reconocido que actúe en su nombre, e incorporando un sistema de inspección del Estado del puerto de los buques que atracan en sus instalaciones. Esta inspección estará limitada a la comprobación de la existencia de los certificados y de la declaración de conformidad (Chaumette,2007:3).

También determina procedimientos para dar a conocer y resolver las quejas a bordo, así como un sistema de control eficaz por parte de la misma OIT que además prevé la delegación por parte del Estado del pabellón de parte de sus prerrogativas a un organismo reconocido en el Estado de puerto que supervisa las condiciones de aplicación del Convenio⁵⁴. Por último, adopta el principio de trato no más favorable para los países que no lo ratifican, siendo sus buques objeto de inspecciones completas en caso de que no cuenten con los documentos necesarios similares a los previstos en el convenio.

4.4. El sistema de cumplimiento y control de la aplicación del convenio

Por tanto, lo especialmente novedoso del contenido del CTM 06 es lo establecido en el Título V, que viene a configurar un nuevo sistema de cumplimiento y control de la aplicación. En efecto, sus disposiciones establecen el primer sistema internacional de certificación de las condiciones de trabajo impuesto por un convenio internacional (Chaumette: 2017).

Como se ha señalado, aunque el Convenio se aplica a todos los buques, dispone la necesidad de que solo aquellos cuyo arqueo bruto sea igual o superior a 500 toneladas, que realicen viajes internacionales o que operen entre puertos de otro país estarán sometidos a un sistema de acreditación de cumplimiento del mismo, mediante un régimen de certificaciones. Si bien podrá certificarse voluntariamente a otros buques.

Así, el Estado de pabellón debe adecuar su normativa para ajustarse al cumplimiento de las disposiciones incluidas en el CTM 06 y, además, habrá de hacer cumplir a sus buques las normas nacionales que dan cumplimiento al Convenio refundido. Para ello, se determina un sistema de inspección y certificación.

En consecuencia, todo buque debe contar con dos certificados: el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima. En primer lugar, el Estado de pabellón debe acreditar, tras una inspección, que

⁵⁴ Apuntado como solución por Tache, 1982:312, para el control de las condiciones de trabajo en los buques de pabellones de conveniencia.

los buques están cumpliendo con los aspectos incluidos en el Convenio según lo dispuesto en la normativa nacional, expidiendo en ese caso un certificado de trabajo marítimo. También cabe que sea una organización autorizada la que lleve a cabo las inspecciones, y expida dicho certificado⁵⁵. Las condiciones que se revisan, a estos efectos, son la edad mínima, certificado médico, titulaciones, acuerdo de empleo, utilización de un servicio privado de contratación y colocación autorizado, certificado o reglamentado, horas de trabajo y descanso, niveles de dotación, alojamiento, servicios de esparcimiento a bordo, alimentación y servicio de fonda, salud y seguridad y prevención de accidentes, atención médica a bordo, procedimientos de tramitación de quejas a bordo, pago de salarios, garantía financiera para casos de repatriación y relacionada con la responsabilidad del armador. Asimismo, se expedirá la declaración de conformidad laboral marítima que está formada por dos partes. En la primera, se relacionan las disposiciones nacionales que dan cumplimiento al CTM 06 y, en la segunda, se describen las medidas que han sido tomadas por el armador para garantizarlas a bordo del buque. Igualmente, debe aportarse la planificación del armador u operador para asegurar el respeto de dichas normas entre inspecciones. Igualmente, los países de pabellón han de introducir un procedimiento para tramitar las posibles quejas ante las autoridades competentes, de los marinos que consideren que sus derechos han sido violados.

Al mismo tiempo, el convenio introduce un sistema de control de las certificaciones a través de los Estados de puerto, siempre que hayan ratificado el Convenio. En principio, mediante la verificación de la documentación. Puede realizarse una inspección más detallada cuando no se aporten los documentos o sean deficientes o haya una denuncia o queja sobre las condiciones de vida y trabajo a bordo conforme al Convenio.

Sin embargo, también se habilita para que pueda inspeccionarse a buques que enarbolan bandera de otro Estado ya que carecerá de los certificados. En esos casos, haciendo uso del principio de trato no más favorable podrán inspeccionarse dichas materias. De esta forma, aquellos Estados que no hayan ratificado el Convenio no pueden beneficiarse de un trato más favorable, puesto que los Estados de Puerto cabe que controlen a los buques que acudan a sus puertos o naveguen en sus aguas territoriales.

⁵⁵ Asimismo, el Título 5 contiene dos anexos referentes a la parte A y a la parte B del código, incluyendo un régimen de certificaciones acreditativas de cumplimiento, que modifica el sistema de control social en los Estados de puerto. En lo que respecta a los primeros anexos, que conciernen a los de la parte A, se ordenan en torno a tres anexos distintos: el Anexo A5-I, sobre condiciones de vida y trabajo que deben ser inspeccionadas y aprobadas por el Estado del Pabellón antes de emitir un certificado, el Anexo A5-II, distintos modelos a utilizar en virtud del sistema de inspección y certificación y el Anexo A5-III. En segundo lugar, los referidos a la parte B del Código conformados por el Anexo B5-I, ejemplo de Declaración nacional que sirve para ilustrar los contenidos anteriores.

En consecuencia, el convenio incorpora un sistema de control que permite combinar la supervisión del estado de pabellón y el de puerto. Así, el estado de pabellón no será el único en ejercer el control sobre el buque respecto de cuestiones sociales, lo que supone un cambio de profundo calado, avanzando significativamente en la protección de todos los trabajadores a bordo.

5. Conclusiones

La actuación de la OIT respecto al trabajo a bordo de buques ha tenido una enorme repercusión, que ha culminado con la adopción del CTM 06. Sin duda, el hecho de que nos encontremos ante una industria mundial ha permitido que se adoptaran normas globales, fundamentalmente para evitar la competencia desleal entre los distintos Estados, particularmente, limitando la situación de desregulación de los buques bajo bandera de conveniencia.

Es un hecho cierto que la OIT desde sus inicios intentó conseguir con sus instrumentos normativos garantizar condiciones de trabajo y vida dignas para los marinos. Asimismo, para su consecución, también desde un principio, abogó por aunar en un solo instrumento normativo las disposiciones aplicables a la gente de mar. A tal efecto, los Convenios de la OIT recogen casi todas las cuestiones relacionadas con el trabajo de la gente de mar. Así, se regulan las condiciones mínimas exigibles para trabajar a bordo, aspectos sobre la prestación del trabajo, repatriación, alojamiento, esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, incluyendo la protección de la salud, el bienestar y la protección en materia de Seguridad Social. Otras disposiciones hacen referencia a los requisitos que se exigen para la emisión de los documentos de identidad de la gente de mar, así como, convenios referentes a las pensiones.

De ahí la importancia del CTM 06, que se configura como una «carta de derechos de los marinos» a nivel mundial, contribuyendo de forma destacada a que se mejoren las condiciones de vida y trabajo a bordo de buques. Si bien, estos aspectos ya habían sido tratados por la OIT desde hacía mucho tiempo en diferentes instrumentos normativos, el convenio refundido ha superado la anterior dispersión de normas, actualizándolas, en línea con el programa de Trabajo decente de la OIT.

Por otra parte, la particular estructura del convenio garantiza su pervivencia, ya que incorpora un sistema flexible de revisión, que ha permitido actualizar sus contenidos, cumpliendo el objetivo de trabajo decente dispuesto por la OIT.

Como es sabido, no ha sido el interés de la comunidad internacional en conseguir una regulación de las condiciones decentes de vida y trabajo para la gente de mar, sino los efectos de los desastres marítimos, lo que ha generado un

cambio de orientación en el ejercicio del control de la aplicación de las normas, que ha beneficiado significativamente a la gente de mar. En esta dirección, el CTM 06 instituye un mecanismo mediante el cual, los Estados de pabellón han de introducir un sistema efectivo de inspección, que incluye la necesidad de certificar la adecuación al convenio de determinados buques, como son el Certificado de Trabajo Marítimo y la Declaración de Conformidad Laboral Marítima.

Es visible, conforme a lo anteriormente expuesto, que la OIT ha contribuido de forma indiscutible a la dignificación de los derechos de la gente de mar. Adaptando, modificando y estableciendo normas que se ajustan a las cambiantes necesidades de esta industria. Su actuación ha servido, al mismo tiempo, para permitir que se ponga de manifiesto la necesidad de una regulación internacional homogénea para uno de los sectores más globalizados como es el trabajo en el mar. Sin duda, esto supone un punto de partida para otros sectores, que en el futuro, pudieran demandar actuaciones similares.

6. Bibliografía

- ACOSTA ESTÉVEZ, J.B. (1997), *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español*, Editorial Cedecs, Barcelona.
- ALBALATE LAFITA, J. (1979), «La influencia de los Convenios Internacionales de Trabajo sobre la legislación laboral y la evolución social en España», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, volumen 98, ejemplar 3, pág. 326
- BERNAL SANTAMARÍA, F. (2017) «La actuación de los entes sindicales y sociales ante el abandono de la gente de mar ¿nuevos retos para el Derecho del Trabajo?», *Problemas actuales y cambios futuros del Derecho del Trabajo Marítimo*, Fotinopoulou Basurko, O (coord.), Ed. Gomylex, Bilbao, págs. 95-133.
- BERNAL SANTAMARÍA, F. (2017), «La configuración del abandono de la gente de mar en el marco español: elementos configuradores y nuevas oportunidades», en *Protección social en España, en la Unión Europea y en el derecho internacional* / coord. por Eva Garrido Pérez, Cristina Sánchez-Rodas Navarro; María Cristina Aguilar González (dir.), María José Cervilla Garzón (dir.), Carmen Ferradans Caramés (dir.), Thais Guerrero Padrón (dir.), Carmen Jover Ramírez (dir.), Isabel Ribes Moreno (dir.), págs. 149-164.
- BOLLÉ, P. (2006), «El nuevo Convenio marítimo, una norma innovadora», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, volumen 145, núm. 1-2, págs. 150-157.
- CHARBONNEAU, A. (2008), *Marché international du travail maritime Un cadre juridique en formation*, Berthold Goldman de Derecho internacional de Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM.
- CHAUMETTE, P. (2007), «La Convention du travail maritime, OIT, 2006», *Neptunus, revue électronique*, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, Vol. 13, 2007/1.
- CHAUMETTE, P. (2009), «El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 82, págs. 65-76.

- CHRISTODOULOU-VAROTSI, I., (2006) «Port State control of labour and social conditions: measures which can be taken by port states in keeping with international law», *Annuaire de Droit Maritime et Oceanique*, volumen 21, págs. 251-286.
- COLOMBOS, C.J. (1944), «The Unification of Maritime International Law in time of peace», *British Year Book of International Law*, número 21, págs. 96-110.
- DE LA VILLA DE LA SERNA, P. (2009), «Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 82, págs. 397-413.
- DÍEZ DE VELASCO, M. (2007), *Las Organizaciones Internacionales*, Editorial Tecnos, Madrid.
- FERNÁNDEZ BEISTEGUI, C.F. (1996), «El control de los buques por el estado del puerto», *Anuario de derecho marítimo*, n.º. 13, págs. 141-190.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2014), «La incidencia de la evolución normativa sobre seguridad marítima internacional en la protección de los derechos sociales de la gente de mar» en VV.AA. (Fotinopoulou-Coord.): *La seguridad marítima y Derechos socio-laborales de la gente de mar*, Gomylex editorial, Bilbao, págs. 15-33.
- (2014), El Convenio de trabajo marítimo, 2006, de la OIT: Una jornada de debate, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n.º 34, págs. 180-198.
- (2006), *Aspectos generales del Convenio Refundido sobre el Trabajo Marítimo, 2006*, Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- (2009), «El Convenio refundido sobre trabajo marítimo y el abandono de marinos en puertos extranjeros», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* n.º 82, págs. 219-244.
- (2014), «Los Convenios y recomendaciones de la OIT sobre la gente de mar: análisis de su implementación en España», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad social*, n.º 112, págs. 147-179.
- (2016), La protección de la gente de mar frente a los créditos salariales derivados del abandono de buques y dotaciones, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 188, págs. 103-139.
- GIMÉNEZ CHORNET, E. (1982), «Los Convenios de la OIT ratificados por España», *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 9.
- LEE, E. (1994), «Orígenes y vigencia de la Declaración de Filadelfia», *Revista Internacional del Trabajo*, (Ginebra), vol. 113, núm. 4, págs. 531-550.
- RIBES MORENO, M.I., *El contrato de embarco en la marina mercante*, Tirant lo Blanch,
- (2015), «La incorporación del Convenio de Trabajo Marítimo 2006 en España: una mirada comparada a Francia y el Reino Unido», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, N.º. 3, págs. 272-286.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2009), «El Convenio sobre el trabajo marítimo y el Derecho social comunitario», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 82, págs. 45-64.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (2002), «Sobre la OIT y su acción normativa», *Aranzadi Social* 2002, núm. 5, págs. 199-204.
- TACHE, S.W. (1982), «The nationality of ships: the definitional controversy and enforcement of genuine link», *International Lawyer*, núm 16, págs. 301-312.

- VÁLTICOS, N. (1969), «La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, volumen 80, núm. 3, págs. 229-269.
- (1977), *Derecho Internacional del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid.
- (1979), «Porvenir de las normas internacionales del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, volumen 98, núm. 4, págs. 445-464.
- y VON POTOBsky, G. (1995), *International Labour Law*, Deventer-Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers.