

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques 1996 (núm. 180)

Alejandro ZALVIDE BASSADONE*

RESUMEN: El trabajo de la gente de mar se caracteriza por las especiales condiciones en las que se desenvuelve y ello obedece básicamente a dos razones, el tipo de actividad y el lugar donde se desarrolla. Estas circunstancias han servido para alertar a la OIT que prácticamente desde su fundación viene estableciendo diferentes documentos que recogen distintas cuestiones que afectan a sus condiciones de trabajo. Una de esas cuestiones que van a influir sobremanera en su condiciones laborales se refiere al tiempo de trabajo y de descanso, cuya plasmación en el Convenio n. 180 de 1996 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques adquiere además un especial interés por su nueva forma de reconocimiento superando el de sus predecesores y por ser posteriormente asumido por otros documentos internacionales y europeos, entre los que destaca el instrumento jurídico internacional de referencia sobre el trabajo en el mar, el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, tiempo de descanso, trabajo en el mar, registro de jornada, dotación del buque.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Horas de trabajo y de descanso de la gente de mar. 2.1. Horas de trabajo. 2.2. Horas de descanso. 3. Registro de jornada. 4. La incidencia de la dotación del buque. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesor Sustituto Interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention 1996 (No. 180)

ABSTRACT: The work of seafarers is characterized by the special conditions in which it operates and this basically obeys two reasons, the type of activity and the place where it develops. These circumstances have served to alert the ILO that practically since its foundation it has been establishing different documents that include different issues that affect their working conditions. One of those issues that will greatly influence their working conditions refers to the time of work and rest, its embodiment in the Convention No. of 1996 on hours of work and the manning of ships acquires in addition a special interest its new shape recognition surpassing that of his predecessors and be subsequently assumed by other international and European documents, notably the international legal instrument of reference on labour in the sea, the Convention on maritime labour in 2006.

Key Words: Working time, rest time, work at sea, registration of working day, crew of the ship.

1. Introducción

El Convenio OIT n. 180 de 1996, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques¹, supone un avance muy significativo en la regulación del tiempo de trabajo de la gente de mar, ya que hasta entonces los Convenios internacionales existentes sobre esta materia lo hacían de forma muy dispersa con gran cantidad de supuestos, con demasiada variedad en función de las categorías y con un tratamiento diferenciado en función de la estancia en puerto del barco; unas previsiones que cambian de forma significativa para ordenar el tiempo de trabajo de los marinos de tal forma que se contemplan los dos momentos fundamentales de convivencia en este especial centro de trabajo que es el barco, es decir, las horas de trabajo y las horas de descanso, y toda una serie de reglas que sirven de complemento para su aseguramiento.

Este documento sirve además como referente del Convenio OIT de 2006 sobre el trabajo marítimo², que incorpora este elemento temporal junto a otras circunstancias relativas a condiciones de trabajo y cumplimiento, que lo convierten desde entonces en el instrumento jurídico de referencia a nivel internacional sobre el trabajo de la gente de mar. De igual forma a nivel europeo la Directiva 1999/63/CE del Consejo relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar³; incorpora en su clausulado las mismas normas relativas al tiempo de trabajo y de descanso a bordo que establece el C180. Puede considerarse además que este Convenio sobre el que se basa la Directiva comunitaria ha venido a revisar los Convenios precedentes en la materia y a clarificar a nivel internacional toda esta difícil cuestión relativa a los horarios de trabajo, siendo a partir de entonces cuando empiezan a verse realmente los primeros frutos en lo referente a horas de trabajo de este grupo de trabajadores⁴.

El trabajo de la gente de mar se caracteriza por las especiales condiciones en las que se desenvuelve y ello obedece básicamente a dos razones, el

¹ Que entro en vigor en España el 7 de enero de 2004, y que se produce denuncia automática el 4 de febrero de 2011, no estando actualmente en vigor.

² Instrumento de Ratificación, *BOE*, 22 enero 2013, n. 19.

³ Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST).

⁴ O. FOTINOPOULOU BASURKO, *El dialogo social europeo y las Directivas sectoriales comunitarias de origen convencional. La Directiva 1999/63/CEE del Consejo relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2000, n. 22, pp. 135-155.

tipo de actividad y el lugar donde se desarrolla. Un tipo de actividad que merece un tratamiento especial por confluir en un medio tan singular como el mar y tener un carácter itinerante donde el tránsito por aguas internacionales suele ser un hecho más que frecuente que le da un carácter peculiar adicional. Siendo precisamente esa nota de movilidad que lo caracteriza la que le otorga ese tratamiento especial⁵.

La navegación por aguas jurisdiccionales internacionales implica su afectación por ordenamientos jurídicos de distintos países y por el orden internacional. En esta confluencia se recurre a la denominada ley del pabellón como solución más extendida en el panorama internacional, entendiéndose por tanto que el buque forma parte del Estado correspondiente. Aunque hay que tener presente que esta circunstancia no siempre queda bien reconocida en el ámbito internacional, donde es frecuente recurrir a pabellones de conveniencia o registros abiertos que ofrecen una especial permisividad a la hora de aplicar unas reglas que no corresponden a las de un abanderamiento real, y donde el orden laboral también se ve comprometido.

Nuestro ordenamiento jurídico sigue la regla general y el Código Civil en su artículo 10.2, reconoce que los buques quedan sometidos a la ley del lugar de su abanderamiento. Además, a efectos laborales el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.5 sitúa como eje localizador donde se desenvuelve la actividad en el mar, el buque, considerándolo como centro de trabajo, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto base.

La actividad en la que se centra este documento de la OIT sobre el trabajo marítimo es la que se desarrolla en los buques dedicados con carácter general a operaciones comerciales, dejando en cualquier caso y a criterio de la denominada autoridad competente la inclusión o no de otras actividades relacionadas como la pesca marítima comercial.

2. Horas de trabajo y de descanso de la gente de mar

La reglamentación del tiempo de actividad de los trabajadores en general ha sido una máxima de los agentes implicados en la ordenación de las condiciones de trabajo, una circunstancia que si cabe se acentúa en el panorama de la gente de mar, toda vez que las circunstancias que rodean

⁵ R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *El concepto de centro de trabajo en el ámbito marítimo*, en J.M. SOBRINO HEREDIA (dir.), *La toma de decisiones en el ámbito marítimo: su repercusión en la cooperación internacional y en las situaciones de la gente del mar*, Bomarzo, 2016, pp. 449-460.

la vida laboral de estos marinos no suele ser la habitual de otro tipo de trabajos. El C180 designa como gente de mar o marino a toda persona que la legislación del país de referencia o los convenios colectivos aplicables consideren como tal, y que sea parte contratada ostentando cualquier cargo que se desarrolle a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima. Para estos sujetos trabajadores la nave o buque significa no solo el lugar de trabajo sino también aquel en el que han de convivir durante un periodo determinado de tiempo, lo que origina una mayor disciplina y dependencia que la que se da con carácter general para otros trabajadores por cuenta ajena y que consecuentemente ha supuesto el establecimiento de reglas especiales que han sido combinadas con las pautas generales⁶.

Por lo que van a coexistir en su desarrollo las dos franjas temporales de mayor significado en su rutina diaria, y por consiguiente las que de forma fundamental interesa delimitar, es decir, el relativo a las horas de trabajo y a las horas de descanso.

2.1. Horas de trabajo

El C180 regula el tiempo de trabajo de la gente de mar, recurriendo para ello a una doble escala: horas de trabajo y horas de descanso. Se trata de ordenar la actividad a bordo de los buques en su dimensión temporal lo que revierte significativamente en sus condiciones de trabajo.

La consideración de horas normales de trabajo de la gente de mar al igual que sucede para el resto de trabajadores según el C180 debe basarse en la jornada de trabajo de ocho horas, que, aunque el documento no lo aclare debe interpretarse que el referente temporal será de carácter ordinario diario.

La expresión horas de trabajo designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque. Y así, los criterios temporales que regula el C180 OIT, en su artículo 5.1, se establecen de la siguiente forma: «Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes: (a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: (i) 14 horas por cada período de 24 horas; ni (ii) 72 horas por cada período de siete días; o bien (b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: (i) diez horas por cada período de 24 horas; ni (ii) 77 horas por cada período de siete días».

⁶ J. GIL PLANA, *La Jornada de trabajo en el mar*, en AA.VV., *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*, Bomarzo, 2015, pp. 433-444.

Se parte para ello de un doble planteamiento que aparenta ser alternativo en cuanto a su cómputo temporal sobre el máximo de horas a trabajar o sobre el mínimo de horas a descansar. Pero que sin embargo se ha de alejar del equívoco de pretender realizar tan solo una de esas operaciones, y que debe obedecer más bien a una mala expresión del Convenio ya que no todas las horas de no trabajo son horas computables como de descanso, ni tampoco todas las horas de no descanso son horas necesariamente de trabajo⁷.

Con respecto a las horas máximas que se van a poder realizar por parte de este colectivo de trabajadores del mar hay que considerar que el período de referencia se organiza en dos niveles vinculados, por un lado el de veinticuatro horas y por otro el de siete días, de tal suerte que no podrán superarse las catorce horas en el primer caso, ni el tope semanal de setenta y dos horas. De esta manera se admiten jornadas diarias agotadoras de hasta catorce horas, pero no podría mantenerse ese ritmo de trabajo de forma constante durante todos los días ya que en tal caso superaría el segundo límite de carácter semanal. Lo que sí podría generarse en una distribución irregular de la jornada diaria siempre y cuando no se sobrepase el tope de horas impuesto para ambos periodos, y obviamente siempre y cuando se respeten los tiempos de descanso para idénticos períodos de referencia tal y como vienen establecidos en el mismo precepto.

No obstante, ha de tenerse en consideración la posibilidad excepcional que se le atribuye al capitán de la nave de exigir al personal la realización de las horas necesarias de trabajo en determinados casos, para tratar de garantizar la seguridad en la navegación o para auxiliar a otros barcos o personas. Una cuestión que permite alterar el horario normal de trabajo o de descanso hasta alcanzar de nuevo la normalidad, debiendo en cualquier caso ser compensadas posteriormente con tiempo suficiente de descanso. Siendo en cualquier caso responsabilidad del capitán la adopción de las medidas necesarias para garantizar el debido cumplimiento de las condiciones en materia horas de trabajo y de descanso de la tripulación a su cargo.

Estas previsiones en materia de tiempo de trabajo hay que relacionarlas en el ordenamiento jurídico español con el Reglamento de Jornadas Especiales⁸ (en adelante RJE), que ordena el tiempo de trabajo de la gente

⁷ J.I. GARCÍA NINET, *Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar. (Exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006)*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 82, pp. 245-290.

⁸ Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al

de mar. Y donde se prevé que no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas las horas extraordinarias, salvo las mismas excepciones previstas en el C180 en supuestos de fuerza mayor motivados por cuestiones de seguridad o auxilio, en cuyo caso el tope lo marca la propia situación de necesidad. También es posible prolongar ese tiempo de trabajo inicialmente previsto de doce horas en otros casos determinados de urgencia, siempre y cuando la jornada total resultante no exceda de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días, es decir, respetando la misma regla general que recoge el C180 en cuanto a número máximo de horas de trabajo.

Existe además una regla especial en el C180 sobre la actividad laboral de los jóvenes marinos, de tal forma que los menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos de noche, entendiendo el documento por el término noche aquel que abarca un período de al menos nueve horas consecutivas, que incluya el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. En este sentido hay que considerar el debido cumplimiento de este precepto en nuestra normativa nacional, ya que por un lado el Estatuto de los Trabajadores establece como regla general la prohibición del trabajo nocturno a todos los trabajadores menores de dieciocho años, entendiendo como trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (arts. 6.2 y 36.1); y por otro el RJE en su disposición adicional cuarta reconoce que cuando se trate de menores en buque de la marina mercante la prohibición anterior sobre trabajar de noche ha de extenderse algo más, ya que se va a considerar como nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana. Luego como puede apreciarse la franja horaria nocturna se extiende todavía más que la prevista en el convenio internacional, alargándose algo más tanto al inicio como al final, y siempre cubriendo los tramos previstos a estos efectos en el C180, lo que sin duda eleva aún más el nivel de protección del marino menor de edad en relación a los trabajos de noche.

2.2. Horas de descanso

El tiempo de descanso sigue el mismo criterio que el de trabajo recurriendo igualmente al doble marco de referencia diario y semanal, con la particularidad de establecer ahora un mínimo en vez de un máximo para

trabajo en la mar.

fijar el número de horas que han de respetarse. Así, se establece el derecho a disfrutar de un descanso mínimo de diez horas por cada período de veinticuatro horas y setenta y siete por cada período de siete días.

Esta regla general viene acompañada de algunas precisiones en su desarrollo, de esta forma, se admite la posibilidad de fraccionar los descansos en dos períodos como máximo siempre que uno de ellos sea al menos de seis horas ininterrumpidas y el intervalo entre dos períodos consecutivos no exceda de catorce horas. Lo que viene a significar la opción de un descanso partido en dos veces siempre que no se distancien más allá de lo razonable para que el trabajador disponga de un tiempo de recuperación suficiente.

De igual forma se tiene en consideración la importancia del descanso cuando se contempla el posible cumplimiento de ejercicios relacionados con la seguridad y salvamento que puedan contemplar las normas marítimas tanto nacionales como internacionales, en cuya realización se deberá velar para que afecte lo menos posible al derecho al descanso y evitar así la fatiga del marino.

Otra previsión hace referencia a una situación particular que puede generarse y es aquella en la que el trabajador se encuentra en período de descanso, pero en fase de disponibilidad por si se produce llamada, quiere ello decir que aun estando de descanso no dispone de libertad absoluta para administrar su tiempo libre y por consiguiente ha de estar no solo localizable sino disponible para su incorporación inmediata, por si llegado el caso fuese requerido. Lo que, al margen de otras posibles consideraciones salariales por su estado de alerta para el trabajo, se ha de tener en consideración un periodo de descanso añadido de carácter compensatorio por si definitivamente se produce la llamada.

Al igual que en el análisis del tiempo de trabajo, interesa conectar esta regulación internacional con nuestra normativa interna sobre las jornadas especiales de trabajo en lo relativo al trabajo en la mar (RJE).

En esta reglamentación no se establece como en el C180 el tiempo mínimo de descanso, sino que para tratar de garantizar ese mismo derecho del trabajador se prevé la delimitación del descanso entre jornadas. Se considera a estos efectos como tiempo de descanso «aquél en que el trabajador esté libre de todo servicio». La norma distingue en su regulación entre marina mercante y de pesca, aunque interesa centrar la materia en la primera para detectar como en estos casos el descanso mínimo entre jornadas ha de ser de ocho horas, y de doce cuando el buque se halle en puerto.

Se excepcionan situaciones en puerto de necesidad en las que se permite reducir el descanso a ocho horas y en casos de fuerza mayor donde no se

marcan límites. También se establecen reglas en la organización de los turnos de guardia, donde debe tenerse en cuenta que no podrán durar más de cuatro horas y que a cada guardia le debe suceder un descanso ininterrumpido de ocho horas.

Se aprecia una diferenciación en cuanto al tiempo de descanso que va a variar en función de si el buque se encuentra navegando o en puerto, considerando como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad. Siguiendo en cualquier caso esta reglamentación y a diferencia del C180 el criterio del descanso entre jornadas para tratar de garantizar el derecho al descanso del trabajador, una divergencia entre ambas normas que hace que se plantee la necesidad de actualizar el RJE a una realidad social y laboral de hoy en día⁹.

Además, existe una previsión en el RJE para que en los convenios colectivos se pueda acordar un fraccionamiento del descanso en los mismos términos que el artículo 5 del C180, es decir, un máximo de dos períodos donde uno al menos ha de ser de seis horas ininterrumpidas y sin que medie más de catorce horas entre los dos.

3. Registro de jornada

El control del tiempo de trabajo es una cuestión de garantía en el ámbito laboral para tratar de corregir un desequilibrio entre las previsiones iniciales y la realidad cotidiana que se origina en muchos centros de trabajo donde no se refleja el exceso de jornada que en no pocas ocasiones y sobre todo en determinados sectores de actividad se viene produciendo. Esta realidad genera una situación de inseguridad jurídica fundamentalmente para el trabajador, pero también para el empresario, por lo que se imponen medidas que sirvan para registrar la jornada del trabajador y que garanticen un correcto cumplimiento de las normas y que a su vez permitan su control y verificación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Todo ello encuentra un reconocimiento muy reciente en nuestro país en un paquete de medidas que trata de corregir este desfase relacionado con la jornada de trabajo¹⁰.

Sin embargo, estos mecanismos de control ya contaban con registros específicos para trabajadores con jornadas especiales de trabajo como es el

⁹ J.M. GÓMEZ MUÑOZ, *Revisitando las jornadas especiales de trabajo de la mano de Manuel Ramón Alarcón*, en AA.VV., *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, CARL, 2016, pp. 301-315.

¹⁰ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

caso de los trabajadores del mar. Y es que en estos casos la coincidencia en un mismo lugar o centro de trabajo como es el buque, de los períodos de trabajo y de descanso obliga aún más a establecer unas medidas de control que permitan registrar el correcto cumplimiento de las normas existentes y así garantizar el derecho al descanso de este colectivo.

El C180 establece la obligación de colocar en un lugar fácilmente accesible un cuadro normalizado de la organización de trabajo a bordo en el idioma común de trabajo en el buque y en inglés, en el que se hará constar al menos para cada cargo: a) el programa de servicio en el mar y en los puertos y b) el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que correspondan según las disposiciones legales y reglamentarias y los convenios colectivos aplicables según el Estado del pabellón. También exige individualizar los registros de las horas diarias de trabajo o de descanso, que posibilite el control del cumplimiento de las disposiciones aplicables existentes, debiendo recibir y firmar una copia de sus registros y que también ha de ser rubricada por el capitán o la persona que éste designe. Dicha documentación habrá de realizarse igualmente en modelo normalizado y en los mismos idiomas que los anteriores, debiendo estar a disposición para su registro según las normas correspondientes de cada Estado.

En el caso español tal y como indica el RJE, los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán o persona en quien delegue dicha función, y por el propio trabajador a quien mensualmente se le hará entrega de una copia de su registro. Estos registros pueden ser consultados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo el naviero conservar dichos registros durante un período de tres años.

Sin embargo, pese a todas las previsiones anteriores hay que valorar otras situaciones partiendo para ello de la anunciada ley del pabellón que es aquella que debe marcar el sometimiento a las normas de un Estado determinado, una circunstancia que se ve minimizada por el mal uso que se da en el tránsito internacional donde es frecuente que se recurra a situaciones de escasa o nula vinculación como los pabellones de conveniencia e incluso a relaciones más complejas como el doble o múltiple abanderamiento. Estas facilidades que ofrecen algunos territorios en las matriculaciones de barcos están directamente relacionadas con la aplicación de normas más *light* que permiten prestar servicios en este tipo de buques en pésimas condiciones laborales. Una de esas manifestaciones se traslada a la ausencia de medios para controlar las condiciones de

trabajo en los buques¹¹; lo que inexorablemente incide de forma negativa en todas las medidas de control y registro que se han planteado en relación al tiempo de trabajo de la gente de mar.

4. La incidencia de la dotación del buque

La presencia de una plantilla determinada repercute directamente en la organización de la actividad de cualquier empresa y consecuentemente en sus condiciones de trabajo, de igual forma la tripulación de una nave debe ser suficiente en número y cualificación para un correcto desempeño de las tareas propias a bordo, lo que sin duda va a afectar al tiempo de trabajo y de descanso de cada uno de estos trabajadores. Esta dotación mínima no es posible establecerla con carácter general por lo que ha de ser fijada por la autoridad competente para cada embarcación en función de las características de la misma y la actividad marítima que se pretenda desarrollar, todo ello tratando de alcanzar los niveles necesarios de seguridad.

Al determinar esos niveles de dotación del buque además de garantizar la seguridad del barco ha de tenerse en cuenta otro factor fundamental que va a afectar a las condiciones de trabajo y es que debe equiparse de un personal suficiente como para evitar o reducir al mínimo el exceso de horas de trabajo, garantizar un descanso suficiente y también para evitar otro factor singular que las normas marítimas reconocen como característico de esta actividad como es la fatiga de la gente de mar. Y es que asegurando el disfrute de un descanso suficiente se limita con ello la fatiga, que constituye un factor que incide negativamente en la seguridad y eficacia de las operaciones que se realizan en el buque¹².

Se ha de entender que en la fijación de los niveles de dotación la autoridad competente ha de tener en cuenta el exceso de horas de trabajo conforme al artículo 4 (C180), de ocho horas diarias, y no conforme al artículo 5 (C180) que marca un máximo puntual de ocho horas en un día¹³.

Por lo que la fijación de la tripulación mínima ha de ajustarse a criterios de seguridad, suficiencia y eficiencia, que sirvan para cubrir de forma

¹¹ X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Aspectos laborales y de seguridad social en los pabellones de conveniencia*, en *Civitas*, 2001, n. 108, pp. 909-927.

¹² M. MIÑARRO YANINI, *Acercas de las disposiciones sobre niveles de dotación y protección de la seguridad y salud a bordo de los buques contenidas en el Convenio de la OIT sobre trabajo marítimo, 2006*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 82, pp. 341-355.

¹³ J. LOURO RODRÍGUEZ, *Trabajo a bordo y siniestralidad laboral: condiciones de seguridad y salud en los buques mercantes*, Universidade da Coruña, 2005, p. 86.

equilibrada la realización de las tareas necesarias a bordo. Una dotación mínima que tal como prevé la disposición adicional quinta del RJE, es susceptible de ser revisada si así lo estimase conveniente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones y que habrá de poner en conocimiento de la autoridad competente a los efectos oportunos.

5. Conclusiones

La actividad marítima se desarrolla sometida a una serie de elementos que la van a condicionar sobremanera, ya que tanto los elementos externos como la climatología, el medio marino en el que se desenvuelve, los desplazamientos más o menos largos, la navegación en muchas ocasiones por aguas internacionales o la llegada a puertos de distintos territorios, hacen que tenga unas características ciertamente peculiares, pero además, desde una perspectiva laboral, la singularidad se manifiesta por confluir en un mismo espacio (el buque), tanto el desarrollo de la jornada de trabajo como el lugar que sirve de descanso, al menos durante determinados períodos más o menos largos de tiempo. Todo ello que duda cabe precisa de una serie de reglas de funcionamiento más exigentes que las que se aplican a otros ámbitos de actividad, ya que la combinación tiempo de trabajo y de descanso en este peculiar centro de trabajo van a marcar la especialidad de sus condiciones laborales.

Los Convenios de la OIT anteriores al C180 que ordenaban las horas de trabajo a bordo de los buques, lo hacían bajo criterios muy dispersos con demasiadas posibles situaciones aplicables, con distintas variables en función de las categorías profesionales, con distinciones específicas en base a la estancia en puerto o no, en definitiva, faltos de una precisión necesaria que garantizase el correcto cumplimiento de la norma. El C180 marca un punto de inflexión en la regulación del factor temporal en el sector marítimo, y es que establece una serie de reglas en materia de ordenación del tiempo de trabajo para la gente de mar, que van a limitar el tiempo de actividad bajo una doble escala fijando tanto las horas de trabajo como las horas de descanso, acompañado a su vez de una serie de reglas de carácter necesario que permiten asegurar su correcta aplicación tratando de garantizar unas condiciones laborales especiales en las que se desenvuelve los trabajadores del mar. Las reglas sobre horas de trabajo y de descanso que establece este Convenio son adoptadas posteriormente y en su integridad por el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, que se convierte a partir de entonces en el instrumento jurídico internacional

de referencia sobre condiciones de trabajo para la gente de mar. Las normas que se regulan este tiempo de trabajo y de descanso en el C180 vienen reconocidas en una doble escala general que aparenta ser alternativa pero que, superando una cuestión meramente literal, en realidad se traduce en una doble limitación tanto en un número máximo de horas de trabajo, como en un número mínimo de horas de descanso, y tomando en ambos casos como referencia temporal un período de veinticuatro horas y otro de siete días. Estas reglas fundamentales vienen acompañadas de otras singulares que pretenden asegurar ese derecho al descanso que corresponde a todo trabajador pero que se incrementa en el medio marítimo donde se hace preciso valorar tanto la seguridad del barco como de los propios sujetos trabajadores debiendo evitar en todo caso la fatiga del marino. No sería siempre posible cumplir con estos tiempos de trabajo y de descanso si además no existiesen otras normas sobre registros específicos de jornadas de trabajo totalmente imprescindibles para su control y verificación, unas normas de registro que se anticipan en su regulación a las que actualmente se exigen para todo tipo de trabajador. Por último, es ineludible hacer referencia a las reglas sobre la dotación del barco y su incidencia laboral ya que es necesario que la autoridad competente fije para cada buque una dotación mínima que limite el exceso de horas de trabajo y garantice el derecho a un descanso suficiente de estos trabajadores del mar.

6. Bibliografía

CARRIL VÁZQUEZ X.M., *Aspectos laborales y de seguridad social en los pabellones de conveniencia*, en *Civitas*, 2001, n. 108, pp. 909-927

FOTINOPOULOU BASURKO O., *El dialogo social europeo y las Directivas sectoriales comunitarias de origen convencional. La Directiva 1999/63/CEE del Consejo relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2000, n. 22, pp. 135-155

GARCÍA NINET J.I., *Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar. (Exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006)*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 82, pp. 245-290

GIL PLANA J., *La Jornada de trabajo en el mar*, en AA.VV., *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*, Bomarzo, 2015, pp. 433-444

GÓMEZ MUÑOZ J.M., *Revisitando las jornadas especiales de trabajo de la mano de Manuel Ramón Alarcón*, en AA.VV., *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la*

protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel, CARL, 2016, pp. 301-315

LOURO RODRÍGUEZ J., *Trabajo a bordo y siniestralidad laboral: condiciones de seguridad y salud en los buques mercantes*, Universidade da Coruña, 2005

MIÑARRO YANINI M., *Acerca de las disposiciones sobre niveles de dotación y protección de la seguridad y salud a bordo de los buques contenidas en el Convenio de la OIT sobre trabajo marítimo, 2006*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 82, pp. 341-355

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO R.M., *El concepto de centro de trabajo en el ámbito marítimo*, en J.M. SOBRINO HEREDIA (dir.), *La toma de decisiones en el ámbito marítimo: su repercusión en la cooperación internacional y en las situaciones de la gente del mar*, Bomarzo, 2016, pp. 449-460

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo