

Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT - 2006: dificultades prácticas en su aplicación

La puesta en práctica del CTM 2006 por parte de la Administración española, ante su próxima entrada en vigor, está resultando más complicada de lo que inicialmente se preveía. Se ha puesto de manifiesto que ciertas cuestiones son bastante complejas y admiten varias soluciones. Elegir la óptima requiere en algunos casos un análisis en profundidad. Pero faltan ya sólo 5 meses para su entrada en vigor y no hay tiempo que perder.

Las empresas navieras necesitan conocer detalladamente las obligaciones que el convenio les impone y una vez estén completamente determinados por la Administración todos los detalles, especificar detalladamente (en la Parte II de su Declaración de Conformidad Laboral Marítima) la forma en que las cumplen y recopilar, y en algunos casos traducir, una numerosa documentación acreditativa.

Por último, pero no menos importante, deberán asegurarse de que los oficiales estén preparados para demostrar el cumplimiento de sus disposiciones por parte de los buques en una inspección de Control por el Estado Rector del Puerto (PSC).

Para ayudar a las empresas en estos dos últimos pasos, ANAVE ha traducido al castellano y adaptado un curso de e-Learning, en colaboración con Bureau Veritas Business School, que está plenamente operativo desde el 1 de marzo. Como complemento, este artículo resume algunos de los citados aspectos que están resultando más complejos de definir.

1. Próxima entrada en vigor del CTM 2006

El pasado 22 de enero, se publicó en el BOE el Instrumento de Ratificación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 (CTM), ratificado por España el 28 de diciembre de 2009, y que entrará en vigor de forma general y para España, el próximo 20 de agosto de 2013.

Actualmente lo han ratificado ya 35 Estados, cuyas flotas representan prácticamente el 70% del arqueado bruto de la flota mercante mundial, por lo que está ya fuera de toda duda la importancia de esta norma, que constituye el cuarto pilar del marco normativo del transporte marítimo mundial, junto a los Convenios MARPOL 73/78, SOLAS 74/78 y STCW 78/95. Los dos últimos países en ratificarlo han sido Malta y Francia, y sin duda seguirán sumándose otros Estados en los próximos meses.

Mucho se ha escrito desde la ratificación del CTM por España en 2009, pero es ahora, ya cerca de la fecha de su entrada en vigor, cuando se pone de manifiesto que su puesta en práctica es más compleja de lo que inicialmente se pensaba.



Ya tuvimos ocasión de exponer los aspectos más generales del CTM 2006 en el nuestro Tribuna profesional de mayo de 2010, disponible en la página web de ANAVE: www.anave.es Cabe, sin embargo, recordar que el CTM 2006 es una refundición de los convenios y recomendaciones anteriormente vigentes sobre trabajo marítimo, y

2. Estructura del Convenio y obligaciones para los Estados Parte

Ya tuvimos ocasión de exponer los aspectos más generales del CTM 2006 en el nuestro Tribuna profesional de mayo de 2010, disponible en la página web de ANAVE: www.anave.es Cabe, sin embargo, recordar que el CTM 2006 es una refundición de los convenios y recomendaciones anteriormente vigentes sobre trabajo marítimo, y

Tribuna Profesional cuenta con el patrocinio de:

DET NORSKE VERITAS
ESPAÑA, S.L.
C/Almansa, 105 - 1ª Planta
Oficina 2
28040 Madrid

MANAGING RISK



consta de tres partes: el Articulado y el Reglamento (que establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Estados parte) y el Código (que detalla la aplicación del Reglamento) y que, a su vez, comprende la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias).

El Reglamento y el Código están organizados por materias, en 5 Títulos:

Título 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques

Título 2: Condiciones de empleo

Título 3: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda

Título 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social

Título 5: Cumplimiento y control de la aplicación

Cada Título contiene Reglas que establecen Normas y Pautas en relación con materias concretas relacionadas con el trabajo a bordo y los derechos de la gente de mar. Las Normas establecen una serie de obligaciones, tanto para los armadores como para los Estados parte del CTM, y las Pautas sirven de guía para la ejecución de las disposiciones.

Para los Estados miembros, las obligaciones fundamentales son garantizar el cumplimiento y controlar la aplicación del convenio. En el caso de España, las administraciones competentes son la Dirección General de la Marina Mercante (DGMM), el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo, que están trabajando, conjuntamente con ANAVE, para encajar las disposicio-



nes del CTM dentro de nuestro marco jurídico nacional, haciendo posible una aplicación plena, pero también flexible, del convenio.

Asimismo, están elaborando los modelos de documentos que garantizan que, tanto el Estado, como la propia empresa armadora del buque, cumplen sus disposiciones, y que son los siguientes:

- **Certificado de trabajo marítimo**, expedido por la DGMM para cada buque, y que certifica que el mismo cumple los requisitos del Convenio y con las disposiciones nacionales que los ponen en práctica.

Según el CTM, todos los buques de más de 500 GT que efectúen viajes internacionales están obligados a obtener dicho certificado, aunque se pueden certificar todos los buques, lo que en cierto modo es de gran utilidad para evitar posibles inspecciones más exhaustivas, ya que el certificado del buque es suficiente, salvo prueba en contrario, de que se cumple con el convenio.

Por tanto, y sin perjuicio de que la OIT haya admitido que, por el momento, sólo estén certificados los buques de pasaje y los buques que transporten mercancías a granel (sólidas o líquidas), se puede emitir el certificado a cualquier buque que realice tráfico internacional que así lo solicite.

- **Declaración de Conformidad Laboral Marítima - Parte I (DCLM -**

l), relación de las normas nacionales que ponen en práctica los requisitos del CTM. Este documento es especialmente importante, ya que:

- Por un lado, sirve de guía para la elaboración por los armadores de la Parte II de la DCLM, donde recogerán todas las medidas adoptadas para dar cumplimiento a dichas normas.
- Por otro lado, servirá también de guía a los inspectores de Port State Control extranjeros, que decidirán, a la vista de las dos partes, si efectivamente se da o no cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Las normas nacionales españolas en materia laboral, sanitaria, de prevención de riesgos, de seguridad social etc., constituyen un marco que, en general, va más allá de los mínimos establecidos por la OIT. No obstante, determinadas disposiciones del CTM pueden no resultar exactamente coincidentes con lo establecido en la normativa española, lo cual se ha puesto de manifiesto a la hora de elaborar la DCLM - I. Concretamente, en algunos casos muy concretos, no existe normativa nacional que incorpore las disposiciones del convenio.

Para estos casos, el propio convenio prevé dos posibles instrumentos:

- **Flexibilidad:** El convenio formula de manera bastante general muchas de las disposiciones obligatorias de la parte A, con lo que se deja un amplio margen discrecional para decidir las acciones precisas a adoptar en el ámbito nacional.
- **Equivalencias substanciales:** los Estados pueden señalar en su DCLM - I que ciertas normas nacionales, aunque diferentes en la forma, pueden resultar equivalentes en el fondo (en la substancia), a las normas del CTM. Este instrumento permite una aplicación muy flexible del convenio y muchos países ya han hecho uso de ella.

En nuestro caso, el art. 96 de la Constitución y los artículos 1.5 del Código Civil establecen que un tratado



internacional que haya sido ratificado y publicado en el BOE forma parte de nuestro ordenamiento interno y por tanto es de aplicación directa.

Por tanto, allí donde no exista una norma española concreta, una remisión directa en la DCLM - I al propio convenio puede ser perfectamente válida, haciendo innecesario elaborar una nueva norma o modificar las ya existentes.

- **El listado de cumplimiento y documentación** (*checklist*), que está previsto que utilicen los inspectores cuando lleven a cabo las inspecciones de los buques españoles para verificar el cumplimiento del convenio, y que servirá también de guía para que las empresas realicen sus propias comprobaciones y preparen la documentación necesaria a bordo de cara a estas inspecciones.

Actualmente ya contamos con modelos de los documentos anteriores elaborados por la Administración, aunque por el momento se trata de borradores de trabajo sujetos a posibles modificaciones.

3. La complejidad de la puesta en práctica

Como queda dicho, en el proceso de elaboración de los documentos citados, para poner en práctica el CTM, se ha puesto de manifiesto que ciertas cuestiones resultan más complejas de lo que inicialmente se pensaba. Sin ánimo de ser exhaustivos, se indican a continuación algunas de estas cuestiones.

3.1 El ámbito de aplicación

Las primeras dificultades surgen del ámbito de aplicación del convenio y de las definiciones que establece en su Artículo II. Una vez que entre en vigor, el CTM será de aplicación a todos los buques mercantes, con excepción de aquellos que *"navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias"*. Tampoco se aplicará a buques de pesca, embarcaciones de construcción tradicional y buques de guerra.

Por ejemplo, los buques de suministro de combustible en puerto, que en principio no salen de las aguas portuarias, o de sus inmediaciones, no deberían tener problemas, ya que están sujetos únicamente al control de las autoridades españolas. Sin embargo, estos buques sufren frecuentes inspecciones por inspectores de sistemas de "vetting", ante los cuales tienen que demostrar fehacientemente su estatus respecto del CTM. Por ello, estos buques están solicitando un certificado de que no se les aplica el convenio.

El ámbito subjetivo o personal de aplicación es más complicado, y va a hacer necesario precisar los conceptos y definiciones que establece el Convenio.

El CTM establece claramente en su artículo II.1.f, que se aplicará a toda la **gente de mar**, entendiendo como tal *"toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio"*. Esta definición, aparentemente clara, necesita ser precisada, ya que se trata de una definición muy amplia que incluye no sólo a todos los miembros de la tripulación náutica, sino al personal de catering, servicios, peluqueros, animadores, etc.

Para clarificar quién debe ser beneficiario de los derechos que establece el convenio, la OIT ha publicado la Resolución VII, que indica que, cuando existan dudas, se debe tener en cuenta:

- *la duración de la estancia a bordo del personal de que se trate;*
- *la frecuencia de los períodos de trabajo pasados a bordo;*
- *la ubicación del lugar de trabajo principal de la persona;*

- *el objeto de la labor de la persona a bordo;*
- *la protección de que gozarían normalmente las personas interesadas en lo que atañe a sus condiciones laborales y sociales, para asegurarse de que sea comparable a la que se ofrece en virtud del Convenio.*

De lo anterior se desprende que se debe considerar "gente de mar" a todo el personal que *trabaje a bordo, en cualquier puesto, siempre que lo haga habitualmente*, haciendo, por tanto, coincidir el concepto de gente de mar con el amplio concepto de nuestro Derecho de "dotación del buque".

Por el contrario, no habría que considerar "gente de mar" a aquellas personas:

- Que no trabajen a bordo (ej. alumnos en prácticas y sin contrato laboral).
- Que, aunque trabajen a bordo, lo hagan sólo esporádicamente, por breve tiempo, y que tengan su puesto de trabajo principal en tierra (guardias armados embarcados para un viaje por una zona conflictiva concreta, inspectores, superintendentes y otros técnicos que embarcan por tiempo determinado, etc.).

El convenio establece que si persisten las dudas sobre la condición o no de "gente de mar" de determinadas categorías de personas a bordo, la cuestión deberá ser resuelta por cada Estado Parte, previa consulta con las organizaciones más representativas de armadores y trabajadores.



Dado el amplio espectro de personas que pueden desempeñar funciones a bordo de un buque, es del todo necesario que nuestra Administración defina con precisión qué se va a entender por gente de mar en los buques españoles.

3.2 Acuerdos de empleo de la gente de mar

Éste es, quizás, uno de los aspectos del Convenio cuya puesta en práctica está siendo más compleja, pues las normas establecidas sobre los mismos no son lo suficientemente precisas, lo que podría suponer que las mismas entrasen en conflicto con algunos aspectos que en la práctica se llevan a cabo en relación con la contratación de personal para trabajar a bordo.

La Norma A.2.1 (obligatoria) del CTM establece que *“cada marino que trabaje a bordo ... deberá tener un acuerdo de empleo de la gente de mar firmado por el marino y por el armador o un representante del armador (o, si no son asalariados, una prueba de su relación contractual o de una relación similar)”*.

Según define textualmente el CTM, *“la expresión acuerdo de empleo de la gente de mar abarca tanto el contrato de trabajo como el contrato de enrolamiento”*, quedando las obligaciones respecto a los mismos establecidas en la Regla 2.1. La propia Norma A2.1 (en su párrafo 4) incluye un listado exhaustivo de las cuestiones que han de incluirse en todo caso en los acuerdos de empleo.

Aparentemente la obligatoriedad de que exista un acuerdo de empleo



entre el armador y cada marino no debería presentar mayores dificultades, pero lo cierto es que surgen problemas en la práctica, porque pueden darse dos casos:

- **Que el armador sea a su vez el empleador de toda la gente de mar que trabaje a bordo.** En este caso no hay mayor dificultad. El contrato de trabajo y el acuerdo de empleo de la gente de mar serían la misma cosa. Únicamente, dado que la mayoría de los contratos de trabajo (en particular, los modelos de contrato estándares y oficiales españoles) no incluyen todas las cuestiones que detalla el párrafo de la Norma A2.1, el empleador deberá firmar un addendum al contrato que incluya todos aquellos puntos que se indican en la mencionada Norma y que no figuren en el contrato vigente.
- **Que haya personal que trabaje a bordo del cual el armador del buque no sea el empleador directo.** Este caso presenta dificultades. Es práctica frecuente en el sector que se contrate a la dotación de los buques por medio de agencias de embarque y gestores navales, que en ocasiones contratan y pagan directamente como empleadores. Además, y especialmente en ferries y en buques crucero, puede trabajar a bordo, de forma habitual, personal al que sería de aplicación el Convenio, pero con quien el armador no mantiene una relación contractual directa, sino a través de una empresa concesionaria o similar (ej. personal de catering, tiendas, peluquerías etc.).

Está claro, y así lo ha confirmado la OIT, que cada marino debe tener un acuerdo de empleo, en principio fir-

mado por el armador y el marino, por el que aquél garantice las obligaciones que le impone el Convenio.

La definición de “armador” en el CTM aparece en el II.1 j): *“designa al propietario de un buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador”*.

Una interpretación muy literal o estricta conduciría a que el armador tuviese que firmar, efectivamente, un documento con cada uno de los trabajadores de a bordo, inclusive con aquellos con los que no mantiene ninguna relación laboral.

Sin embargo, el hecho de que la propia definición distinga entre “contrato de trabajo” y “contrato de enrolamiento”, da pie a interpretar que sólo ciertos derechos deben estar garantizados por el armador, y que no necesariamente tienen que quedar recogidos en un contrato de trabajo entre armador y marino, sino que podrían incluirse en un acuerdo por el que se garanticen las cuestiones que específicamente señala el CTM.

Algunos países de nuestro entorno han dado una solución aún más sencilla y práctica a este problema. Noruega, por ejemplo, ha optado por el instrumento de la “equivalencia substancial”. Ha modificado su normativa nacional, estableciendo con carácter general que, si el armador no es el empleador directo de alguno de los trabajadores de a bordo, será corresponsable junto con el empleador de las obligaciones económicas derivadas del convenio para con el trabajador, sin necesidad de que así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo. De este modo, no es necesario que el armador firme ningún documento ni que se modifiquen los contratos de trabajo existentes.

Se está estudiando actualmente la posibilidad de aplicar esta solución también en España. Cabría interpretar que, dado que la publicación del CTM en el BOE lo incorpora a nuestra legislación, esas obligaciones recaen ya en todo caso sobre el armador, sin necesidad de que se



diga expresamente en una nueva norma. Para mayor claridad, cabría hacer constar este reconocimiento como una equivalencia sustancial, en la DCLM - I. Sobre esta base, cada empresa, en la DCLM - II, debería especificar de qué forma el armador garantiza las condiciones laborales y de seguridad social establecidas en el CTM (como el derecho a la repatriación y las indemnizaciones por pérdida o naufragio del buque), por ejemplo mediante la exhibición del certificado que acredite que se tienen contratadas las oportunas coberturas con un Club de P&I. Sería, sin duda alguna, una solución eficaz y sencilla.

3.3 El procedimiento de tramitación de quejas a bordo

La Regla 5.1.5 establece que todo Estado deberá garantizar que en los buques de su pabellón se cuente con un procedimiento para la tramitación de quejas amparado en una norma nacional. En principio también surgieron ciertas dudas sobre cómo dar cumplimiento a esta norma, máxime teniendo en cuenta que se debe entregar al marino, junto con el acuerdo de empleo de la gente de mar, un documento que explique dicho procedimiento.

Tras estudiar diversas posibilidades, y pudiendo considerarse como norma nacional de aplicación la propia Regla 5.1.5 del CTM, se ha elaborado un modelo que recoge los mínimos establecidos en el Convenio, que servirá como referencia para las empresas, dejando libertad para que cada una, respetando esos mínimos, establezca su propio procedimiento, ya sea mediante sus convenios colectivos, o creando un procedimiento ad hoc.

En cuanto a la Administración española competente para recibir las quejas en caso de que el marino prefiera canalizarlas de esta forma, se ha decidido que sean las Capitanías Marítimas de cada puerto. Una vez entregadas, las propias Capitanías las derivarán a las autoridades competentes para su resolución en función de la materia a la que se refieran:

- DGMM: cuestiones náuticas.
- ISM: cuestiones médicas.
- Inspección de Trabajo: cuestiones laborales.

3.4 Alojamiento y servicios de esparcimiento

La Regla 3.1, sobre Alojamiento y servicios de esparcimiento, establece que las normas del CTM que se refieren a la construcción y el equipamiento de los buques se aplican únicamente a aquellos buques cuya puesta de quilla, o fase análoga de construcción, tenga lugar con posterioridad a la fecha de entrada en vigor (20 agosto 2013).

A los buques construidos antes de esa fecha, seguirán aplicándose los requisitos relativos a la construcción y el equipamiento de buques establecidos en el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133), en la medida en que hubieran sido aplicables en virtud de la legislación o la práctica del Miembro interesado.

Para evitar posibles dudas, el modelo de lista de comprobación preparado por la Administración para las inspecciones a los buques españoles diferencia claramente entre:

- Buques existentes antes de la entrada en vigor del CTM 2006 y que no hayan sido objeto de modificaciones importantes, a los que se aplicarán las normas del Convenio OIT núm. 92.
- Resto de buques, a los que se aplicarán las disposiciones de la Regla 3.1 del CTM 2006.

3.5 Certificados médicos

Ésta es otra de las cuestiones que en principio no parecían presentar mayores problemas. La Regla 1.3 del Convenio establece que las autoridades de los Estados parte del Convenio deben aceptar todo certificado médico expedido con arreglo a los requisitos del Convenio STCW, 1978, así como todo certificado médico que cumpla esos requisitos, en el caso de la gente de mar no amparada por dicho convenio. Sin embargo, la Regla detalla una serie de cuestiones que deben aparecer en los certificados médicos, como datos sobre la vista, el oído o la percepción de colores.

En España estos certificados se expiden de conformidad con lo establecido en el RD 1696/2007 por el que se regulan los reconocimientos médicos previos al embarque marítimo, y según el modelo que figura en el Anexo III del mismo. Antes de la publicación de este RD, la certificación de la aptitud física del marino figuraba en su libreta profesional. Por motivos de protección de los datos personales, dejó de incluirse en la libreta y el propio certificado sólo establece si el marino es apto o no apto y para qué funciones (puente, noche, luces, máquinas, radio etc.), sin más detalles.

Para continuar salvaguardando la confidencialidad de estos datos, el ISM ha decidido no modificar el modelo de certificado actualmente vigente y acudir de nuevo a una equivalencia sustancial, que especificaría que los reconocimientos médicos previstos en el RD incluyen un examen de visión (tanto de la agudeza visual como de la visión cromática) y de oído, aunque no se haga constar en sus resultados.



4. Conclusión

De todo lo anterior se desprende que, a pesar de que nuestro marco normativo cumple sobradamente los requisitos del CTM, se han detectado ciertos aspectos en los que su aplicación no resulta evidente, en los que se viene trabajando. Otros Estados de bandera están encontrando problemas similares. El mecanismo de la "equivalencia" sustancial parece ser una posible solución en muchos casos.

En los pocos meses que restan para la entrada en vigor todos los afectados deberán conocer bien en detalle los requisitos del convenio y esforzarse para asegurar que la implantación no suponga para los buques ningún problema en puertos extranjeros donde se inspeccione su cumplimiento.

