

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN XESTIÓN E DIRECCIÓN LABORAL

Algunos problemas del marino mercante en materia de contratación,
cotización y jubilación

Algúns problemas do mariñeiro mercante en materia de
contratación, cotización e xubilación

Some problems of the merchant seaman in terms of hiring,
quotation and retirement

TRABAJO FIN DE MÁSTER. CURSO: 2018-19

ESPECIALIDAD: Recursos Humanos

APELLIDOS Y NOMBRE: Miragaya López, Tamara

DNI:

DIRECTOR/A: José López Coira

Resumen:

Motivada por el gran desconocimiento de la figura del marino mercante y las problemáticas resultantes en relación a su contratación, cotización y jubilación como trabajador del mar, dificultades que envuelven al sector marítimo y que ponen en riesgo la protección de la Gente de Mar, he decidido escoger como tema de mi Proyecto de Fin de Máster el que figura a continuación.

Palabras clave:

Marino Mercante, contratación, cotización, jubilación, sector marítimo.

Abstract:

Motivated by the great ignorance of the figure of the merchant seaman and the resulting problems in relation to his hiring, quotation and retirement as a sea worker, difficulties that involve the maritime sector and that put at risk the protection of Seafarers, I have decided choose the theme of my Master's Project the one that appears.

Keywords:

Marine Merchant, hiring, quotation, retirement, maritime sector.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Marco Teórico.....	6
3. Objetivos y Metodología.....	7
3.1. Diseño.....	7
3.2. Estrategias de búsqueda.....	9
4. Desarrollo del trabajo.....	12
4.1. Conceptos clave.....	12
4.1.1. El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.....	12
4.1.2. Marina Mercante.....	14
4.1.3. Gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.....	15
4.2. Normativa.....	16
4.2.1. Fuentes de derecho internacional en la ordenación del trabajo en el mar.....	16
4.2.2. Fuentes de derecho nacional en la ordenación del trabajo en el mar.....	21
4.3. Lugar de trabajo: Las banderas de conveniencia.....	22
4.3.1. El Registro de Buques y de Empresas Navieras.....	22
4.3.2. Abanderamiento de buques.....	24
4.3.3. Sistema de Banderas de Conveniencia.....	25
4.4. Contratación en la Marina Mercante.....	28
4.4.1. Las Agencias de colocación.....	28
4.4.2. La colocación a través del servicio privado.....	33
4.4.3. Sujetos del contrato.....	36
4.5. Cotización y Jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores/as del Mar.....	44
4.5.1. Seguridad Social y Trabajadores/as de la Marina Mercante.....	44
4.5.2. Jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar: pensión de jubilación y convenios especiales.....	51
4.6. Los convenios especiales: Trabajadores de la Marina Mercante.....	60
4.6.1. Requisitos y pasos para suscribir un Convenio Especial.....	61
4.6.2. Bases de cotización, suspensión y extinción del Convenio Especial.....	64
4.6.3. El Convenio Especial y la Marina Mercante: El ISM.....	65
5. Conclusiones.....	70
6. Referencias bibliográficas.....	72

1. Introducción

La actividad mercante ha tenido una gran importancia en el desarrollo, tanto económico como comercial de España, debido a la singular situación geográfica que ocupa el país. Las cifras relacionadas directamente con la marina mercante no parecen excesivas, siendo mucho más relevante, en cambio, el impacto de la misma, tanto directa como indirectamente, sobre otros sectores productivos.

Son diversas las especialidades que se pueden observar en la regulación de este tipo de trabajos, las cuales provocan constantes inseguridades y dificultades en el momento de aplicación de la normativa correspondiente a estas actividades profesionales, que es muy diversa y que está cambiando constantemente, tanto a nivel nacional como internacional.

Esa normativa gira en torno a lo que Chaumette destaca como los cuatro grandes pilares del Derecho Marítimo Internacional, que “contribuyen (...) en la búsqueda de un trabajo marítimo decente”¹ y que son: el Convenio SOLAS; Convenio MARPOL; Convenio STCW y Convenio sobre Trabajo Marítimo de 2006 (en adelante, CTM06). El CTM06 será el más referenciado, pues consolidó el Derecho Internacional existente sobre la gente del mar. Por su parte, en el ámbito nacional, el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante; la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero; y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán claves en relación al tema objeto de estudio.²

A nivel general, el escenario en el que se desarrolla este Trabajo se caracteriza por una serie de aspectos, de los cuales se destacarán algunos ligados directamente con los problemas de la gente del mar. Los marinos mercantes tienen una serie de peculiaridades en materia de contratación, de cotización y de jubilación, destacando específicamente que los mismos están ligados a los lugares de trabajo y contratación, al proceso mismo de

¹ Chaumette, P. (2006). El nuevo Convenio internacional, una norma innovadora. *Revista Internacional del Trabajo*, 145(1-2), p.65.

² Patrick Chaumette es uno de los Catedráticos de Derecho Privado en la Universidad de Nantes (Francia) y un reconocido experto en materia de Derecho laboral marítimo que ha participado en diversos eventos nacionales e internacionales relacionados con las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar. Actualmente, es Director del Centro de Derecho Marítimo y Oceánico de la Universidad de Nantes.

contratación, a la protección de la seguridad social, al tipo de cotización y a la edad de jubilación.

En lo que se refiere al **lugar de trabajo**, hay que destacar la existencia de las “banderas de conveniencia”, las cuales desvinculan el propietario real de un buque del pabellón que enarbola y permiten operar de una forma menos reglamentada, evitando las estrictas legislaciones de algunos países en materia laboral. Este tipo de sistema pone en riesgo a los profesionales de la marina mercante, aminorando sus derechos y favoreciendo el incumplimiento de las normas relativas a su protección. Ante la falta de control, o ante la dificultad existente para su inspección, existen armadores que modifican los nombres y banderas de sus buques e incluso los números de identificación de los mismos, surgiendo así, los llamados de manera informal “buques fantasma” y “armadores fantasma”. Todo esto ocurre muchas veces por la diversidad de competencias legislativas y de control existentes, estando diluidas en diversas administraciones de carácter nacional, regional, internacional y comunitario, lo que provoca también dificultades en la aplicación del régimen sancionador.

En lo relacionado con la **contratación**, hay que tener en cuenta la existencia de “agencias de colocación y de embarco” que pueden dificultar el reconocimiento del empresario marítimo (diferenciado del denominado “gestor naval”) y que supondrán en ocasiones una barrera para la cobertura de la protección de la gente de mar o marinos (concepto con diversas definiciones). Otra situación que se suele dar en el momento de la contratación es la “ausencia de formalidad” en la misma: la tripulación de este tipo de buques presta muchas veces su servicio a bordo sin haber formalizado un contrato por escrito con los empleadores. Además, en caso de haberlo firmado, puede que su redacción no contenga cláusulas mínimas (como la jornada laboral o la protección de la seguridad social, por ejemplo) o que las contenga pero en un idioma que desconozca el trabajador. Finalmente, en relación con este inicio contractual, hemos de destacar que en numerosas ocasiones ni existen nóminas ni registros de jornadas de trabajo.

Ante la desprotección en materia de seguridad social de la que es susceptible todo marino mercante, el CTM06 destaca una serie de reglas promoviendo la misma, del mismo modo que lo hace la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, que ha aportado una serie de novedades al respecto.

Esta última Ley constata que la protección del marino mercante no solo debe existir en el momento de su contratación. Existen una serie de peculiaridades en la **cotización** en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, habiendo coeficientes reductores de la edad de jubilación, que varían según la clase de embarcación, los tipos de navegación y la naturaleza del trabajo. Además, se debe tener en cuenta la condición especial de trabajadores/as a bordo de embarcaciones extranjeras y la existencia de **Convenios Especiales** con la Tesorería General de la Seguridad Social para cubrir diversas contingencias.

Queda mucho que hacer en el sector para mejorar las condiciones de los profesionales de la mercante, condiciones tanto sociales como laborales. Siempre teniendo en cuenta que se trata de un sector ampliamente subvencionado, pues tanto las compañías como los armadores reciben dinero público, pero a pesar de ello nunca parece reflejarse esta ayuda en las condiciones del marino. Afrontar la falta de control e impunidad equivale a combatir cualquier injusticia que pueda afectar a estos trabajadores.

2. Marco Teórico

El marino mercante convive con una serie de problemáticas o dificultades asociadas al momento de su contratación, cotización y jubilación, entre otras.

Para la toma de conciencia sobre esta realidad, como punto de partida resulta imprescindible analizar la normativa, tanto nacional como internacional, que influye en la protección de los trabajadores de la Marina Mercante. Además, es importante también el estudio del funcionamiento de las banderas de conveniencia como el aspecto más relevante a destacar en relación al lugar de trabajo y en base al tema objeto de estudio.

En relación con la contratación, el funcionamiento de las agencias de colocación y la definición del propio contrato de embarco e identificación del empresario marítimo serán elementos susceptibles de analizar. Del mismo modo que recae importancia también sobre el reconocimiento de los requisitos para la prestación por jubilación en este Régimen Especial, el conocimiento de los coeficientes reductores y el análisis de la posición que ocupan trabajadores de la Marina Mercante en la Ley 47/2015, de 21 de Octubre. Finalmente, cuando se destaca la relación Marino Mercante-Seguridad Social, no se puede

obviar la existencia de los Convenios Especiales, los requisitos, pasos necesarios para la suscripción de los mismos y la diversidad de tipologías existentes.

A raíz de estos temas clave, surgen diversidad de problemáticas, las cuales serán de estudio pormenorizado a lo largo del presente trabajo.

3. Objetivos y Metodología

3.1. Diseño

Para la realización del presente trabajo se ha empleado una metodología cualitativa, a través de dos métodos: la revisión teórica o investigación documental y la descripción etnográfica. Ambos métodos se han utilizado en busca de la coherencia y de la elaboración de un trabajo basado en la realidad. De forma general, Sandín define la investigación cualitativa como:

Una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.³

Partiendo de este eje central, se define la investigación documental como aquella que se centra en la recopilación y síntesis de información a través de fuentes bibliográficas con un carácter secundario, y se entiende por descripción etnográfica o etnografía, siguiendo a Giddens, (...) uno de los métodos de investigación cualitativa que tiene como objeto alcanzar un conocimiento y una comprensión profundos de fenómenos sociales a escala relativamente pequeña.⁴

Como destaca Vázquez, la etnografía marítima es un campo poco trabajado desde la investigación en lo que se refiere a la Marina Mercante, estando más ligada al área de la pesca durante los últimos años⁵. Teniendo en cuenta lo dicho, Unsain defiende que:

³ Sandín, M.P. (2003). Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones. España: McGraw-Hill, p.123.

⁴ Giddens, A., Sutton, P.W. (2010). Sociología (6ª Edición). Madrid: Alianza, p.70.

⁵ Vázquez, M.J. (2016). De personas y barcos: El elemento humano en la Marina Mercante. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 8, pp.245-282.

La recogida de testimonios que posibiliten un mejor conocimiento del patrimonio inmaterial o intangible es igualmente trabajo a efectuar con premura. (...) resulta obvia la necesidad de apertura hacia otros ámbitos como la marina mercante o la construcción naval, apenas explorados (...).⁶

Por lo que se refiere a los **objetivos** de este trabajo, el general es:

a) Estudiar y describir algunos de los problemas del marino mercante, aludiendo a la situación actual de estos trabajadores en relación con su contratación, cotización y jubilación.

Teniendo en cuenta este objetivo general, se han desarrollado una serie de objetivos específicos, en atención a tres bloques temáticos, que son en los que se ha estructurado la revisión (Véase Figura 1)

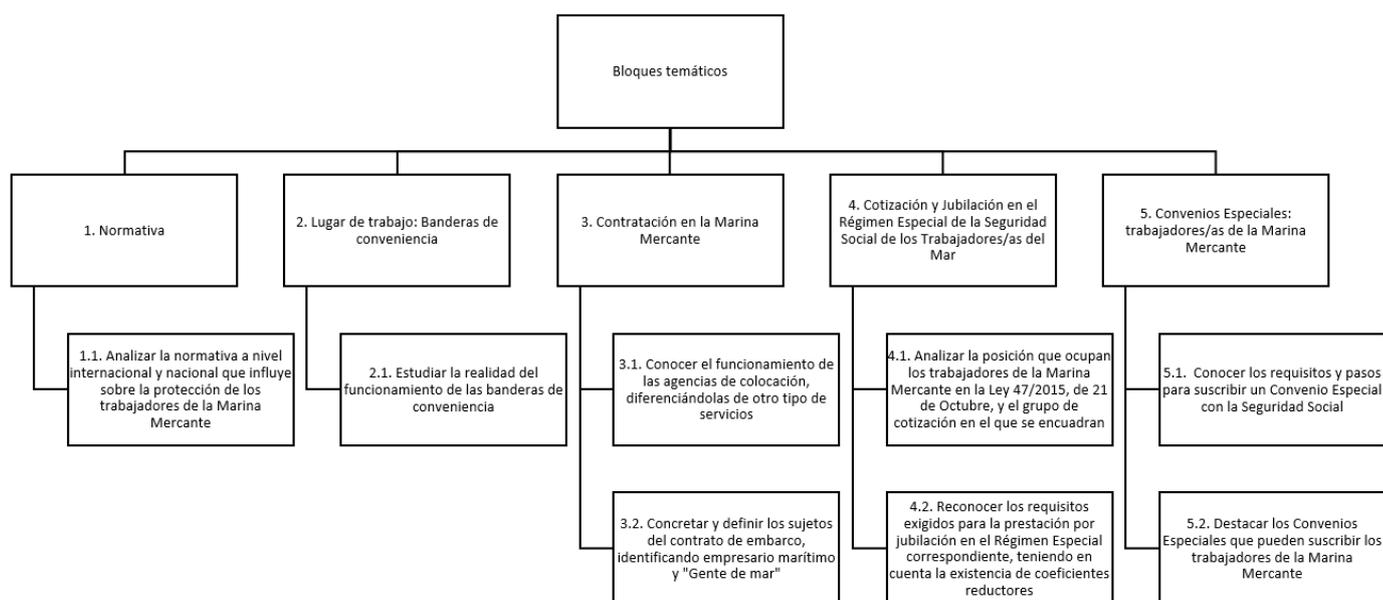


Figura 1. Objetivos específicos del trabajo en relación con los bloques temáticos. Fuente: Elaboración propia.

⁶ Unsain, J.M. (2009). En torno al patrimonio marítimo vasco: Introducción. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 6, pp. 12.

3.2. Estrategias de búsqueda

El procedimiento empleado ha sido una búsqueda sistemática de literatura, análisis documental, tanto de documentos científicos como de estudios y revisiones sistemáticas, que permitiese analizar el estado de los problemas y comprender qué ocurre. Para esta búsqueda se han utilizado una serie de bases de datos: DIALNET, GOOGLE SCHOLAR e INE, además de otras más específicas como son la propia del Instituto Social de la Marina (en adelante, ISM) o la del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Además, se han utilizado diferentes artículos de revistas científicas, relacionados con los distintos bloques temáticos tratados; algunos de los artículos fueron encontrados con la revisión de las referencias bibliográficas de otros similares. En lo que se refiere a las revistas utilizadas, determinadas han sido encontradas a través de IN-RECS (las definidas como “de alto impacto”). De forma más específica se pueden destacar las siguientes revistas:

- Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Revista Internacional del Trabajo.
- Documentos de Opinión: Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF.
- Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak.
- Anuario de Derecho Marítimo.
- Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria.

De este modo, para la realización del trabajo se ha acudido a varios tipos de fuentes, intentando siempre alcanzar una visión verídica de la realidad del marino mercante. En lo que se refiere a las fuentes primarias, se han realizado varias entrevistas informales con algunos profesionales de la marina mercante y se ha mantenido un breve contacto con alguna agencia de colocación. En relación con las fuentes secundarias, además de las diversas bases de datos, artículos científicos y libros, se ha acudido también a documentos de carácter legar, como puede ser el Estatuto de los Trabajadores o Reales Decretos específicos a cada uno de los temas tratados a lo largo del presente trabajo, entre otros.

Criterios de inclusión y exclusión

Para la inclusión de la información en el estudio, se seleccionaron los documentos a través del título y el resumen de los mismos, aplicando los filtros que interesaban en cada momento concreto. En relación a dichos filtros, cabe destacar el de que existiese texto

completo, la fecha de los documentos y el ámbito. En cuanto a la fecha, en todo momento se pretendió que los documentos fuesen lo más actuales posibles (2010-2019). El principal criterio de inclusión aplicado a artículos, libros y estudios fue que estos estuviesen referidos a trabajadores de la marina mercante en concreto, colectivo que debe diferenciarse de forma específica e independiente de otro tipo de situaciones. En lo que se refiere al principal criterio de exclusión, éste ha sido el de que los artículos no incluyesen información sobre trabajadores del mar; aunque se ha utilizado algún documento que no cita a la marina mercante en concreto, pero para contextualizar la realidad de estas personas o para hablar de la protección de la seguridad social de las mismas, el colectivo en general es el de los trabajadores del mar y se consideró que debía estar presente en todo momento de una forma u otra.

Extracción de datos

Teniendo en cuenta lo dicho hasta el momento, los criterios empleados, las bases de datos, revistas y descriptores, se ha utilizado información procedente de referencias bibliográficas: 10 artículos, 2 libros, 1 estudio y varios informes y documentos legales. Cabe destacar el número de artículos extraídos de cada una de las revistas citadas previamente (véase tabla 1)

Tabla 1. *Número de artículos utilizados de cada una de las revistas citadas previamente*

Nombre de la revista	Nº de artículos utilizados
Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración	3
Revista Internacional del Trabajo	1
Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF	1
Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak	1
Anuario de Derecho Marítimo	1
Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria	2
Instituto Español de Estudios Estratégicos: Documentos de opinión	1

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de datos

El análisis de datos consiste en analizar e interpretar toda aquella información que se ha obtenido a partir de las diferentes referencias bibliográficas y de la recogida de testimonios. Esta fase se ha llevado a cabo paralelamente a la recogida de información, la cual se ha ido estructurando en diferentes subapartados.

Los subapartados en los que se estructuró tanto la recogida como el análisis de datos han sido cuatro, básicamente, destacando los siguientes bloques:

- Normativa: incluidos todos aquellos documentos en los que se hace referencia a la normativa a nivel nacional e internacional que influye sobre la protección de los trabajadores de la Marina Mercante.
- Lugar de trabajo: se encuentran todos los artículos, libros/capítulos de libros, estudios, informes y relatos personales de profesionales de la Marina Mercante, en donde se describe el funcionamiento de las banderas de conveniencia.
- Contratación en la Marina Mercante: la mayor parte de la información obtenida en relación a este subapartado procede de una combinación entre relatos personales y artículos, con el objetivo de conocer el trabajo llevado a cabo desde las agencias de colocación y la definición de lo que se considera como empresario marítimo y “Gente de Mar”, teniendo en cuenta las especiales dificultades para definir a los primeros.
- Cotización y Jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores/as del Mar: Documentos en los que se analice la posición que ocupan los trabajadores de la Marina Mercante en la Ley 47/2015, de 21 de Octubre y el grupo de cotización en el que se encuadran, con lo que esto implica; además, reconocer los requisitos exigidos para la prestación por jubilación en el Régimen Especial correspondiente, dando especial relevancia a la existencia de coeficientes reductores.
- Convenios Especiales: referencias bibliográficas que permiten conocer los requisitos y pasos para suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, destacando los Convenios Especiales que pueden suscribir los trabajadores de la Marina Mercante.

4. Desarrollo del trabajo

4.1. Conceptos clave

El derecho a la Seguridad Social de los españoles viene reconocido, como mandato a los poderes públicos, en el artículo 41 de la Constitución Española de 1978, derecho que otorga a todos los ciudadanos la protección necesaria en situaciones de necesidad. De este modo, la Seguridad Social se configura en un Régimen General y una serie de Regímenes Especiales.

4.1.1. El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar

El art. 10.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, destaca la posibilidad de establecer regímenes especiales:

(...) en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social (p.11).

Del mismo modo, el apartado segundo del mismo precepto encuadra como régimen especial al de los Trabajadores del Mar, declarando que “se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes “(...) b) Trabajadores del mar” [art. 10.2, b) LGSS].

Como destaca Carril (1999) “El trabajo en el mar constituye una actividad económica muy específica”; destaca, además, las singularidades de este tipo de trabajo como aquellas referentes a la “(...) peligrosidad y penosidad (...), a la presencia de los buques como auténticos centros de trabajo, a la dispersión de estos últimos y, por último, a la existencia de ciertas condiciones de trabajo, (...), ausentes en otros sectores productivos”⁷.

Teniendo en cuenta lo dicho, cabe comenzar destacando la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-

⁷ Carril, X.M. (1999). *La seguridad social de los trabajadores del mar* (tesis doctoral). Universidad da Coruña, España (pp. 47-48).

pesquero, pues es la que se encarga de regular el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (además de tener en cuenta otras disposiciones de desarrollo y normas de aplicación con carácter general). Esta Ley hace especial hincapié en la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y extiende su campo de aplicación, atendiendo a su art. 2, a:

(...) las personas trabajadoras o asimiladas que, cumpliendo los requisitos para estar comprendidas en el sistema de la Seguridad Social recogidos en el artículo 7 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (...) ejerzan su actividad en territorio nacional, con las salvedades contempladas en el artículo 6 de la presente ley, y se encuentren incluidas en alguno de los supuestos contemplados en este capítulo.

Este Régimen Especial se ha configurado en dos colectivos: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia, dedicados de forma general a: acuicultura, pesca, buceo profesional o marina mercante. Es este último únicamente el que nos interesa, en atención al tema objeto de estudio. Conforme con la citada clasificación, se destacará la posición ocupada por los trabajadores de la Marina Mercante en la misma.

Por una parte, en relación a “trabajadores/as por cuenta ajena” (art. 3) se mantiene que uno de los colectivos, siguiendo al ISM (2015), serán “trabajadores que realizan, a bordo de embarcaciones, enrolados como técnicos o tripulantes, una actividad de marina mercante, de pesca marítima en cualquiera de sus modalidades, de tráfico interior de puertos y en embarcaciones deportivas y de recreo”⁸. Por otra parte, dentro de los “trabajadores por cuenta propia” (art. 4), aparecen como colectivo a través de dicha Ley los “que se dediquen a cualquiera de estas actividades: marítimo-pesqueras a bordo de las embarcaciones o buques que se relacionan a continuación, enrolados como técnicos o tripulantes: de marina mercante (...)”⁹. Se ha incluido a un nuevo colectivo de autónomos dedicados a la marina mercante (los cuales, hasta ahora, quedaban encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos).

⁸ ISM (2015). Nuevo marco legal para la protección social de los trabajadores del mar, p.8.

⁹ ISM (2015). Nuevo marco legal para la protección social de los trabajadores del mar, p.10.

4.1.2. Marina Mercante

En relación a la regulación en la Marina Mercante, el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, será el que tenga como alguno de sus objetivos (atendiendo a su art.1), establecer y regular tanto el marco normativo de la Marina Mercante, como su administración propia y el régimen de infracciones/sanciones de aplicación en dicho ámbito.

En su capítulo tercero, el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, ya define Marina Mercante como:

La actividad de transporte marítimo, exceptuando el que se lleva a cabo exclusivamente entre puertos o puntos de una misma Comunidad Autónoma, que tenga competencias en esta materia, sin conexión con puertos o puntos de otros ámbitos territoriales (art.6, p.13).

Definiéndola también como: la ordenación y el control de la flota civil española; la seguridad de la navegación, de **la vida humana en la mar** y la seguridad marítima; el salvamento marítimo; la prevención de la contaminación; la inspección técnica y operativa (de buques, tripulaciones y mercancías); la ordenación del tráfico y las comunicaciones marítimas; el control de situación, abanderamiento y registro de buques civiles; y la garantía del cumplimiento de las obligaciones en materia de defensa nacional y protección civil en la mar. Además de cualquier otro servicio de carácter marítimo atribuido por ley a la Administración regulada en el título II del libro segundo de dicha Ley.

Independientemente de lo que se entienda por Marina Mercante, resulta imprescindible saber qué es lo que no se considera como tal, algo a lo que el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, alude en su art. 6.2: “(...) No se considera Marina Mercante la ordenación de la flota pesquera, en los ámbitos propios de la pesca y de la ordenación del sector pesquero, ni la actividad inspectora en estos mismos ámbitos” (p. 13).

En atención a lo que se considera o no como Marina Mercante, los objetivos que busca, el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, atendiendo a su art.7, son: la tutela de la seguridad de la vida humana en el mar, de la navegación marítima y de la seguridad marítima; la protección del medio ambiente marino y existencia de servicios de transporte

marítimo atendiendo a las necesidades demandadas por el país; el mantenimiento de navegaciones de interés público y la promoción tanto de autopistas del mar a modo alternativo y complementario al transporte de mercancías, como de la competencia en dicho transporte.

4.1.3. Gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

Cuando se habla de gestión en este Régimen Especial, son diversos los aspectos característicos, que define la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

La citada Ley 47/2015, en sus artículos 43 y 44, defiende que corresponde al Instituto Social de la Marina el papel de gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, atribuyéndole al mismo la gestión, la administración y el reconocimiento del derecho a las prestaciones del citado Régimen Especial.

Además, destaca en que el ISM debe colaborar con la Tesorería General de la Seguridad Social en todo lo que se refiere a la inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variación de datos de las personas, así como en la gestión de la cotización y recaudación en período voluntario, colaboración en la que participarán las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (o empresas, asociaciones, fundaciones, entidades privadas o públicas).

De este modo, el ISM es también el organismo encargado de la protección social específica de las personas trabajadoras del sector, desarrollando su gestión en colaboración con la Dirección General de la Marina Mercante, la Secretaría General de Pesca y demás organismos relacionados con el sector marítimo-pesquero.

De este modo, cabe destacar que el ISM atiende al colectivo compuesto por: trabajadores del mar, pensionistas, personas desempleadas y personas beneficiarias de los anteriores. Atendiendo a datos del ISM, a fecha de 31 de diciembre del 2017, se puede observar en la Figura 2 el número de trabajadores afiliados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y los “Trabajadores en activo” (véase figura 2).



Figura 2. Número de Trabajadores Afiliados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y Número de trabajadores en activo. Fuente: Elaboración Propia.

También existe información estadística en relación al número de personas afiliadas al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en relación a la Marina Mercante. Se puede apreciar, más específicamente, el número de trabajadores afiliados en Galicia, a fecha de 31 de diciembre (INE, 2017) (véase figura 3)

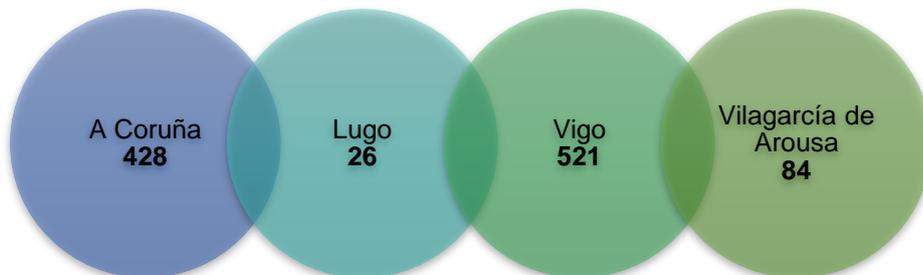


Figura 3: Trabajadores/as de la Marina Mercante afiliados/as al Régimen Especial en Galicia. Fuente: Elaboración Propia.

4.2. Normativa

4.2.1. Fuentes de derecho internacional en la ordenación del trabajo en el mar

Dentro de la ordenación del trabajo en el mar, las normas internacionales ocupan una porción imprescindible, considerándose a las mismas como las protagonistas de la regulación marítima laboral.

Son diversos los convenios de carácter internacional que regulan los diferentes aspectos del trabajo en el mar. La *Organización Marítima Internacional* (en adelante, OMI) y la *Organización Internacional del Trabajo* (en adelante, OIT) fueron las primeras que se centraron en producir instrumentos de carácter normativo con una serie de contenidos relacionados con el trabajo en el mar.

Como destaca Ribes, “sólo en los últimos tiempos las instituciones europeas han mostrado un cierto interés por la profesión marítima de manera autónoma, (...) las intervenciones reguladoras europeas se han producido siempre por la influencia destacada (...) de la OIT, o por el interés de preservar la seguridad portuaria y marítima incorporando la normativa de la OMI”¹⁰.

En lo que se refiere a la OMI, esta no tiene como finalidad la regulación de las condiciones laborales, sino que se ocupa de todo lo relativo a la seguridad en el tráfico marítimo. A pesar de ello, muchas de las regulaciones de la OMI destacan la influencia existente entre la seguridad en el tráfico marítimo y la actividad que se desempeña a bordo por parte del colectivo de los trabajadores del mar.

En relación con la OIT, a través de sus Convenios y recomendaciones se destaca la necesidad indispensable de regular la actividad marítima. Como destaca Ribes, esa variedad de convenios y recomendaciones, un total de 70 instrumentos normativos relativos al trabajo en el mar hasta el momento, han contribuido a la dignificación del trabajo marítimo y a configurar un marco normativo prácticamente autónomo (España es el segundo país en número de ratificaciones sobre instrumentos marítimos, solo superada por Francia)¹¹. De todos los documentos existentes, se destacarán de una forma más específica los relacionados con el tema objeto de estudio, es decir: acceso al empleo, contrato de embarco, Seguridad Social de los trabajadores del mar y Marina Mercante.

¹⁰ Ribes, I. (2014). El contrato de embarco en la Marina Mercante. Valencia: Tirant lo blanch, p.32.

¹¹ Ribes, I. (2018). La labor de la organización internacional del trabajo respecto a la marina mercante. *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, 39, pp.120-151.

a) Convenios y recomendaciones relacionadas con el acceso al empleo (C009, C179, R186).

El convenio nº 9, sobre la colocación de la gente de mar (1920), en adelante C009, es el instrumento en el que se materializa inicialmente el acceso al empleo, destacando ya la existencia de la colocación a través de agencias que garanticen, ante todo, la gratuidad al marino. El convenio nº 179 (1996), en adelante C179, es el actualizado sobre la contratación y colocación de la gente de mar, acompañado por la recomendación nº 186 (1996), en adelante R186.

b) Convenios y recomendaciones relacionados con el contrato de enrolamiento de la gente de mar (mejor dicho, contrato de embarco).

En relación a este tema, existe el convenio nº 22 (1926), en adelante C022, que está pendiente de revisión, pero que incorpora detalles sobre los contratos, su forma de conclusión, modalidades, etc.

c) Convenios y recomendaciones relativos a la Seguridad Social de los trabajadores del mar.

Los documentos son muy numerosos, siendo el más actualizado el convenio nº 165 (1987), en adelante C165, que se trata de un convenio revisado sobre la seguridad social de la gente del mar como tal. En convenio nº 71 (1946), en adelante C071, también resulta interesante en la materia, pues trata sobre las pensiones de estos trabajadores, aunque ha de señalarse que está pendiente de una revisión. Finalmente, cabe destacar la recomendación nº 75 (1920, 1946), en adelante R75, sobre acuerdos relativos a la seguridad social de la gente del mar.

d) Convenios y recomendaciones relativas a la Marina Mercante (C147, R155).

En relación con la Marina Mercante, se adoptó el convenio nº147 (1976), en adelante C147, sobre normas mínimas en la marina mercante, que cuenta con la recomendación nº 155 (1976), en adelante R155, siendo completado por un protocolo posterior (de 1996).

El C147 subordina su ratificación a la adhesión de las normas de seguridad establecidas por la OMI. Además, hace referencia expresa a otros 15 convenios, entre los cuales se encuentra el convenio relativo al “contrato de enrolamiento de la gente de mar”. Este convenio se considera el precursor sobre el control del Estado de puerto en relación con las condiciones de trabajo, apareciendo en su art.4 este elemento como el más importante del

documento, pero en donde se contempla un control limitado a los aspectos a bordo que puedan tener incidencia en la seguridad o en la salud; además, tampoco se atribuye en el mismo al Estado de puerto una iniciativa autónoma para el control del buque, necesitando previamente que se hubiese producido una queja o pruebas de que no se cumplían sus disposiciones.

4.2.1.1. Los cuatro pilares del Derecho Marítimo Internacional

Chaumetre -como se ha dicho más arriba- señala la existencia de cuatro grandes pilares del Derecho Marítimo Internacional, de los cuales los tres primeros son principales convenios de la OMI, lo que nos lleva a diferenciar, por tanto, el que se considera como el cuarto pilar, pues es el que más interesa por su relación con el tema que estamos tratando, aun partiendo de que los cuatro “contribuyen (...) en la búsqueda de un trabajo marítimo decente” (Chaumetre). Los pilares son:

1. Convenio SOLAS
2. Convenio MARPOL
3. Convenio STCW
4. Convenio sobre Trabajo Marítimo (2006) (En adelante, CTM06)¹²

El Convenio “SOLAS” es un convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (1974), actualmente está vigente y fue adoptado el 1 de noviembre de 1974 por la Conferencia Internacional sobre la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, convocada por la OMI. En lo que se refiere al Convenio “MARPOL” es un convenio internacional para Prevenir la contaminación por los buques y fue adoptado el 2 de noviembre de 1973 por la Conferencia Internacional sobre Contaminación del Mar, añadiéndose más tarde el protocolo de 1978 en respuesta a numerosos accidentes de buques-tanque entre 1976 y 1977. Otro convenio internacional clave es el “STCW”, es decir, el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, aprobado el 7 de julio de 1978 por la OMI y que entró en vigor en 1984 (si bien enmendado primero en 1995 y, posteriormente, en 2010).

¹² Chaumetre, P. (2006). El nuevo Convenio internacional, una norma innovadora. *Revista Internacional del Trabajo*, 145(1-2), pp. 150-157.

Será el cuarto pilar en el que se centre este trabajo, y más concretamente en el llamado Convenio sobre Trabajo Marítimo (2006), en adelante CTM06, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT del 7 de febrero de 2006, que fue ratificado por el Reino de España el 4 de febrero de 2010, entrando en vigor el 20 de agosto de 2013.

4.2.1.2. Convenio sobre Trabajo Marítimo (2006), en adelante CTM06.

La importancia de la OIT en relación a la marina mercante tuvo un punto de inflexión con la entrada de este convenio, por lo que resulta imprescindible para analizar el impacto de la OIT en la “gente de mar”.

Como destaca Ribes, se trata de un Convenio con carácter refundidor, cuya ratificación conlleva la denuncia automática de los convenios de la OIT que se hubiesen adoptado por el Estado ratificador (con posterioridad a 1930), excepto que haya en él previsión en contrario, pues se elaboró para convertirse en un instrumento global y de aplicación uniforme, con el que se pretendía eliminar y sustituir la normativa sobre la materia, enorme y dispersa¹³. Así, con su entrada en vigor se reemplazaron prácticamente todos los convenios anteriores a 1996, retirándose a medida que los países que eran parte en los mismos ratifican el convenio refundido; aquellos que no ratifiquen el CTM06 quedan obligados por los convenios de los que eran parte, convenios que cabe destacar que estarán cerrados a ratificaciones.

Actualizó contenidos y suprimió contradicciones y disposiciones ya obsoletas. Además, consolidó el Derecho Internacional existente sobre la gente del mar, actualizándolo, a excepción de:

- El convenio nº 185 (2003), en adelante C185, sobre los documentos de identidad de la gente del mar.
- El convenio nº 71 (1946), en adelante C71, sobre las pensiones de la gente de mar.

¹³ Ribes, I. (2018). La labor de la organización internacional del trabajo respecto a la marina mercante. *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, 39, pp.120-151.

La entrada en vigor del CTM06 se produjo el 20 de agosto de 2013, un año después de registrar su ratificación treinta estados miembros (la ratificación de España se produjo el 4 de febrero de 2010). Además, se trata de un convenio que cuenta con el apoyo de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (en adelante, ITF) y de la Federación Internacional de Armadores (en adelante, ISF).

4.2.2. Fuentes de derecho nacional en la ordenación del trabajo en el mar

La normativa internacional y nacional en relación a trabajadores/as del mar, conviven, teniendo en cuenta siempre que la normativa internacional mantiene una importante influencia en el desarrollo de la normativa laboral interna española.

4.2.2.1. Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)

Cuando se habla de trabajadores, el primer documento normativo en el que se piensa es la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Las disposiciones que aparecen reflejadas en el mismo resultan de aplicación (teniendo en cuenta, por ejemplo, el artículo 8, referente a la “forma de contrato”), pero son inadecuadas e insuficientes teniendo en cuenta las peculiaridades existentes en este tipo de actividad.

Cabe destacar que la LET es una norma con un carácter eminentemente industrial, que no está dirigida a solventar los particulares problemas laborales de la Marina Mercante.

4.2.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante

Con el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, se unen en un único documento y se reforman las principales normas vigentes en materia de Derecho portuario y de la marina mercante. Como destaca en su art. 1 el propio Real Decreto Legislativo, el objeto de la ley se puede resumir en siete puntos clave:

(...) a) Determinar y clasificar los puertos que sean competencia de la Administración General del Estado. b) Regular la planificación, construcción, organización, gestión,

régimen económico-financiero y policía de los mismos. c) Regular la prestación de servicios en dichos puertos, así como su utilización. d) Determinar la organización portuaria estatal (...). e) Establecer el marco normativo de la Marina Mercante. f) Regular la Administración propia de la Marina Mercante. y g) Establecer el régimen de infracciones y sanciones de aplicación en el ámbito de la Marina Mercante y en el portuario de competencia estatal.

Teniendo en cuenta lo dicho hasta el momento, se destacará la normativa existente en España, influenciada por la de carácter internacional, en relación a la contratación, colocación y Seguridad Social y de la “gente de mar” y, por tanto, de trabajadores/as de la Marina Mercante.

4.3. Lugar de trabajo: Las banderas de conveniencia

4.3.1. El Registro de Buques y de Empresas Navieras

Atendiendo al art. 251 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, el Registro de Buques y de Empresas Navieras es de carácter público y administrativo, y tiene por objeto la inscripción tanto de los buques abanderados en España como de las empresas navieras españolas (véase tabla 2).

Tabla 2. *Normativa relacionada con el Registro de buques*

<ul style="list-style-type: none">• Orden FOM/1644/2012 de 23 de julio, sobre delegación de competencias en el Ministerio de Fomento• Real Decreto 638/2007 de 18 de mayo, por el que se regulan las Capitanías Marítimas y los Distrito Marítimo• Real Decreto 1837/2000 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de inspección y certificación de buques civiles Orden de 18 de enero de 2000 por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques• Real Decreto 1027/1989 de 28 de julio, sobre abanderamiento, matriculación de buques y registro marítimo
--

Fuente: Elaboración Propia

Para que los buques estén amparados por la legislación española, con todo lo que esto implica, deben estar matriculados en uno de los Registros de Matrícula de Buques de cada provincia (Registro de Matrícula Provincial); cada Capitanía Marítima dispone de su

propio Registro de Matrícula. Pero, además del Provincial, existe un Registro Central en la Dirección General de la Marina Mercante, que controla el Registro Marítimo Central de todos los buques.

De este modo, en lo que se refiere a la flota de buques mercantes controlada por empresas navieras españolas, tanto bajo pabellón español como extranjero, siguiendo datos de ANAVE (a fecha 1 de julio de 2018), en los seis primeros meses de 2018 la flota controlada aumentó en ocho unidades, totalizando doscientos diecinueve buques, repunte que se debe al fuerte crecimiento de la flota inscrita bajo pabellones extranjeros (véase figura 4).

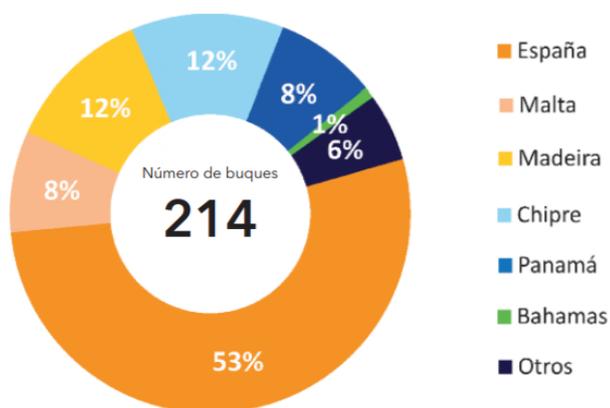


Figura 4. Distribución por registros de la flota controlada. Adaptado de “Marina Mercante y Transporte Marítimo. 2017-2018” por ANAVE, 1 de Julio de 2018, Madrid.

Del número de buques total controlado por los armadores españoles, operaban a esas fechas bajo bandera española alrededor del 53%, tanto en número de buques como en tonelaje, mientras que el 47% restante lo está en otros pabellones, principalmente Madeira, Malta, Chipre, Bahamas y Panamá, según datos de ANAVE. Algo que también ocurre en otros países (véase figura 5).

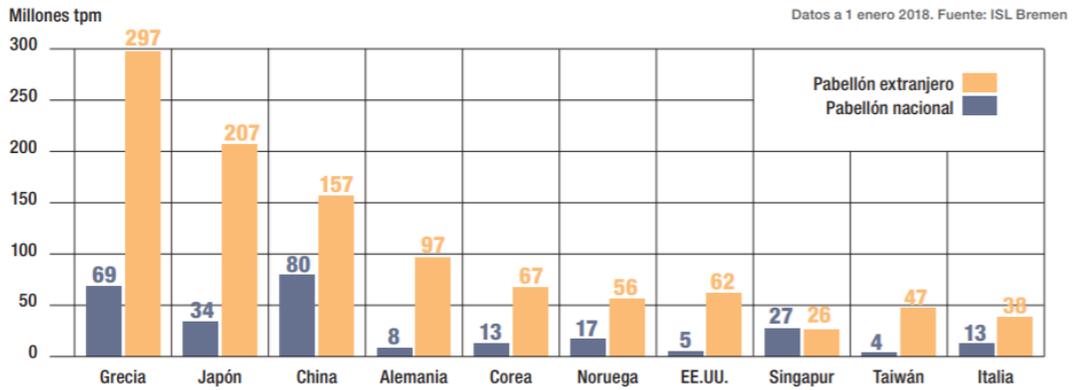


Figura 5. Principales flotas mundiales según la nacionalidad del armador. Adaptado de “Marina Mercante y Transporte Marítimo. 2017-2018” por ANAVE, 1 de Julio de 2018, Madrid.

4.3.2. Abanderamiento de buques

El art. 252 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante defiende que tendrán nacionalidad española todos aquellos buques que han sido registrados y abanderados en España debidamente. Destaca que los buques civiles españoles también podrán ser abanderados en el extranjero de forma provisional, si el reglamento lo permite.

De este modo, abanderamiento es un acto que autoriza a una embarcación a arborar el pabellón nacional. Se distinguen dos supuestos básicos de abanderamiento (véase figura 6):

- Abanderamiento de embarcaciones importadas.
- Abanderamiento de embarcaciones de nueva construcción en España.

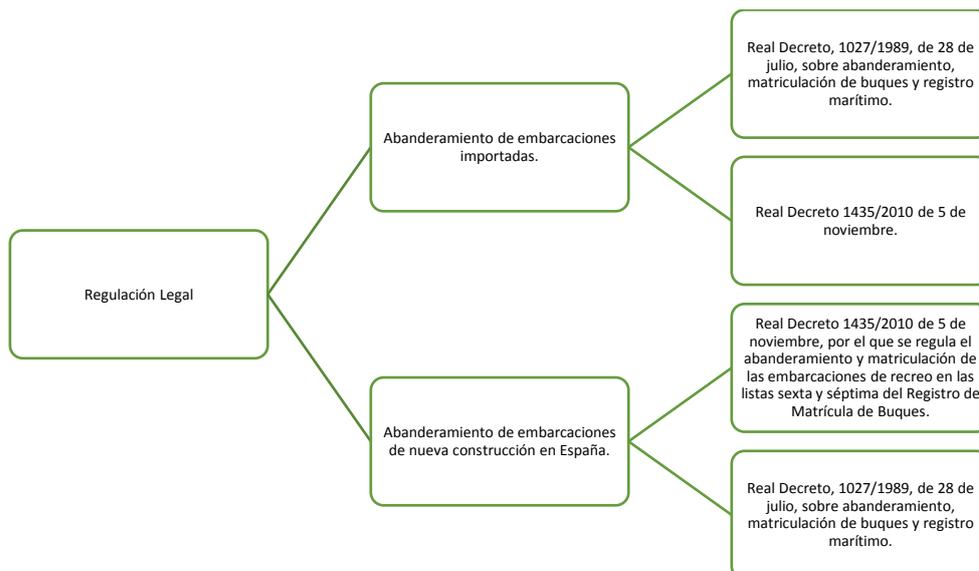


Figura 6. Regulación Legal en relación a los dos supuestos posibles de abanderamiento de embarcaciones.

Fuente: Elaboración Propia.

4.3.3. Sistema de Banderas de Conveniencia

El sistema de banderas de conveniencia supone, siguiendo a Baz, casi el 50% de la flota mundial de buques mercantes, siendo un sistema constituido como una forma de eludir la normativa del país de propiedad de los buques.¹⁴

Como destaca Del Pozo, existe confusión por el uso indistinto de los términos “bandera de conveniencia” y “registro abierto”. En la práctica, ambos conceptos denotan lo mismo pero no son términos totalmente intercambiables, habiendo variaciones de carácter ideológico: los armadores suelen utilizar “registro abierto”, pues las connotaciones son menos negativas al aludir a la libertad para registrar barcos de cualquier parte del mundo, mientras que los sindicatos se decantan por “bandera de conveniencia”, con connotaciones peyorativas que acentúan el daño producido al mercado del trabajo tanto en Europa como en los Estados Unidos.¹⁵

Para la ITF, “una Bandera de Conveniencia se constituye cuando no existe un vínculo genuino entre el naviero o propietario del buque y la bandera que ese buque arbola”. Es decir, cuando la bandera es distinta a la ubicación en la que están la propiedad y el control de un buque. Esta exigencia de “vínculo genuino” está recogida en el art 91 de la Convención Internacional de Derecho del Mar de 1982, relativo a la nacionalidad de los buques.¹⁶

A pesar de que, como destaca Baz, el uso de las Banderas de Conveniencia se remonta a antes de la Segunda Guerra Mundial, se trata de un fenómeno que alcanzó un punto significativo después de la misma, cuando la ITF lanzó una campaña propia en el su

¹⁴ Baz, L. (Marzo de 2013). La problemática del trabajo en la mar: un enfoque global: El contenido de los Convenios de la OIT CTM 2006 y OIT 188, frente a los problemas más comunes en Marina Mercante y Pesca. En C. Grobas (Portavoz Asociación). *Los derechos del marino*. Jornada llevada a cabo en Asociación de Mujeres de Pescadores Rosa dos Ventos, Vigo. Recuperado de http://www.naucher.com/es/actualidad/luz-baz-representante-de-itf-en-galicia-analiza-la-situacion-sociolaboral-del-trabajo-maritimo/_n:552/

¹⁵ Del Pozo, F. (2015). Las Banderas de conveniencia y la seguridad marítima. Instituto Español de Estudios Estratégicos: Documentos de opinión, 52. Recuperado de <http://www.ieee.es/publicaciones-new/documentos-de-opinion/2015/DIEEEO52-2015.html>

¹⁶ ITF (2019) ¿Qué son las Banderas de Conveniencia (BDC)?, Londres, 2019, en https://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm/ViewIn/SPA (consultado el 15 de Mayo de 2019)

Congreso de Oslo de 1948, intentando paliar desde entonces los efectos nocivos que provocan estas situaciones.¹⁷

Como no puede ser de otra manera, la reducción de los costes y la elusión de determinados controles suelen ser los principales factores que llevan a la utilización de estos sistemas. Se tratan así de factores económicos, políticos, de mercado y laborales que favorecen constantemente el uso del sistema de banderas de conveniencia, provocando, entre otras, algunas de estas consecuencias: contrataciones sin condiciones mínimas ni seguridad social, registro de buques en menos de veinticuatro horas, registros de buques por internet, menos requisitos y estándares de construcción, transportes de carácter ilegal, falta de comunicación entre tripulantes por ausencia de comprensión de idiomas, etc. A todos estos factores, se añade otro aspecto favorecedor, y es que el control no suele ser ejercido por las autoridades marítimas del Estado de Bandera (habiendo incluso registros abiertos en países sin litoral como Luxemburgo, por ejemplo).

Siguiendo a la ITF, un buque con bandera de conveniencia (en adelante, BDC) es aquel que enarbola el pabellón de un país diferente al de su propietario, como se ha dicho, pero para declarar un registro como BDC, la ITF tiene en cuenta los buques de propiedad extranjera inscritos en ese registro determinado, junto con una serie de criterios:

- La capacidad y voluntad del Estado de abanderamiento de cara a cumplir las normas mínimas sociales internacionales a bordo de los buques.
- El historial social, es decir, el grado de ratificación y cumplimiento de convenios y recomendaciones de la OIT.
- El historial en materia de seguridad y medio ambiente, es decir, la ratificación y cumplimiento de los convenciones de la OMI.

Desde la ITF se defiende que en los registros BDC no existe un vínculo clave entre el propietario real de un buque y el pabellón en el que enarbola, algo que se considerara

¹⁷ Baz, L. (Marzo de 2013). La problemática del trabajo en la mar: un enfoque global: El contenido de los Convenios de la OIT CTM 2006 y OIT 188, frente a los problemas más comunes en Marina Mercante y Pesca. En C. Grobas (Portavoz Asociación). *Los derechos del marino*. Jornada llevada a cabo en Asociación de Mujeres de Pescadores Rosa dos Ventos, Vigo. Recuperado de http://www.naucher.com/es/actualidad/luz-baz-representante-de-itf-en-galicia-analiza-la-situacion-sociolaboral-del-trabajo-maritimo/_n:552/

esencial y que concuerda con lo acordado en la Convención de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS).¹⁸

Con las BDC, los armadores, para competir con sus buques, encuentran una forma lo más económica posible que le permita operar de la forma menos reglamentada, evitando de estas forma las estrictas legislaciones nacionales en materia laboral.

Ante esta situación, naciones europeas y americanas han creado **registros secundarios**. Del Pozo alude a que estos registros secundarios tienen como base determinados archipiélagos nacionales o posesiones offshore y que se trata de un sistema que pretende ofrecer ventajas similares a las de las banderas de conveniencia (incluyendo el permiso de abanderamiento de buques extranjeros) pero conservando el pabellón nacional, garantizando primariamente la calidad de las inspecciones. Además, las normas relativas a la tripulación son variadas, incluyendo en la mayoría de ellos el requisito de nacionalidad española de la tripulación o preferencia para quienes tienen la misma lengua materna (caso de España).¹⁹

Este sistema de los registros especiales o secundarios instituido por algunas naciones europeas como España, por ejemplo, ha sido un movimiento en la buena dirección, pero que no ha logrado atraer la flota mercante esperada, y cuando lo ha hecho, sus concesiones normativas han provocado un acercamiento excesivo al sistema de registros abiertos.

Siguiendo el art. 91 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (hecho en Montego Bay, el 10 de diciembre de 1982), que se refiere a la nacionalidad de los buques, defiende la posición en contra de las banderas de conveniencia alegando que “ha de existir una relación auténtica entre el Estado (de pabellón) y el buque”.

¹⁸ ITF (2019) ¿Qué son las Banderas de Conveniencia (BDC)?, Londres, 2019, en https://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm/ViewIn/SPA (consultado el 15 de Mayo de 2019)

¹⁹ Del Pozo, F. (2015). Las Banderas de conveniencia y la seguridad marítima. Instituto Español de Estudios Estratégicos: Documentos de opinión, 52. Recuperado de <http://www.ieee.es/publicaciones-new/documentos-de-opinion/2015/DIEEEO52-2015.html>

4.4. Contratación en la Marina Mercante

4.4.1. Las Agencias de colocación

La OIT ha regulado siempre la colocación de la gente del mar, intentando evitar ilegalidades en relación a la contratación de mano de obra, razón por la cual han ido aparecido diferentes Convenios; más concretamente se destacará el Convenio núm. 9, a raíz del cual apareció el Convenio núm. 179 de la OIT.

Con el Convenio sobre la colocación de la gente de mar núm.9 (1920), en adelante C009, se prohibía la contratación de trabajadores a través de agencias de colocación con fines de carácter lucrativo. Así lo destaca en su art. 2.1., defendiendo que:

La colocación de la gente de mar no podrá ser objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos por una persona, sociedad o empresa. Ninguna operación de colocación en un buque podrá dar lugar a que la gente de mar pague una remuneración cualquiera, directa o indirectamente, a una persona, sociedad o empresa (OIT, 1920, art.2.1.).

Aunque es preciso tener en cuenta que, el art. 3.1. del mismo Convenio, se destaca que:

Como excepción a lo dispuesto en el artículo 2, a toda persona, sociedad o empresa que ejerza actualmente, con fines lucrativos, el comercio de la colocación se le podrá permitir temporalmente, con autorización del gobierno, que continúe dicho comercio, a condición de que sus operaciones se sometan al control del gobierno, (...) (OIT, 1920, art.3.1.).

Contrariamente, el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar núm.179 (1996), en adelante C179, ya permitía la posibilidad de constituir agencias privadas, pero los costes que se derivasen de la intermediación no podrían ser abonados por parte del trabajador. La posible colocación a través de agencias de este tipo aparece de forma más expresa en el art.1.1b. del C179, en donde se alude a que “(...) **servicio de contratación y colocación** designa a toda persona, empresa, institución, oficina u otra organización del sector público o privado cuya actividad consiste en contratar marinos por cuenta de los empleadores o en proporcionar marinos a los empleadores(...)”.

Además, exige a dichas agencias la supervisión de los servicios por parte del Estado, algo que se refleja en su art.2.2. de la siguiente forma:

Cuando se hayan establecido o se estén por establecer servicios privados de contratación y colocación, sólo funcionarán en el territorio de un Estado Miembro de conformidad con un sistema de licencias o certificados u otros tipos de regulación. Dicho sistema sólo podrá establecerse, continuar funcionando, modificarse o cambiarse previa consulta con las organizaciones que representan a los armadores y la gente de mar. No se alentará la proliferación indebida de tales servicios de contratación y colocación privados.

El hecho de que el Estado será quien controle a las agencias que operen en su territorio, a través de diferentes sistemas y prohibiendo que la gente del mar deba pagar gasto alguno, es un hilo de unión con el Convenio de Trabajo Marítimo (2006), a partir de ahora CTM06. De todas formas, será con la publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuando estas agencias privadas con ánimo de lucro puedan completar las actividades de los servicios públicos de empleo (SPE), garantizando siempre el carácter gratuito a los trabajadores.

A lo largo de los años, muchas compañías proveedoras de personal, con ánimo de lucro, exigían el pago de cantidades de dinero a los marinos para poder ser seleccionados por estas agencias y, finalmente, contratados por un armador o empleador naviero adecuado. La intervención de estas compañías o intermediarias era necesaria, pero debía regularse su funcionamiento para proteger a los marinos frente a estas prácticas que perjudicaban sus derechos.

En relación con lo citado y siguiendo a Vázquez, actualmente quedan muy pocas empresas navieras que recluten directamente a sus tripulantes, la mayoría mantienen los departamentos de Recursos Humanos pero delegan la contratación a agencias de embarque²⁰. De todas las citadas agencias de embarque o agencias de contratación, la más potente actualmente por número de barcos que maneja es Ibernor, SA, que opera con unos

²⁰ Vázquez, M.J. (2016). De personas y barcos: El elemento humano en la Marina Mercante. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 8, pp.245-282.

cincuenta buques. Bereincua, SL y Marítima Candina son otras dos, aunque con menor oferta, dirigidas a ofertas plazas concretas más que a completar tripulaciones.

Estas agencias tienen por principio el crecimiento o la desaparición. Para hablar de la contratación a través de las mismas, es preciso destacar el papel de los inspectores, habiéndolos propios de cada agencia, que operan en varias navieras de la misma, u otros que manejan buques de distintas compañías. Los inspectores manejan la tripulación y tienen total autonomía para la contratación del personal, a excepción de la contratación en el caso de oficiales senior (sobre todo si se trata de la contratación de Jefes de Máquinas y Capitanes) donde no tendrá tanta libertad, interviniendo también el propio departamento de Recursos Humanos. También es preciso destacar que existe un acuerdo entre inspectores de estas agencias de contratación que les impide quitarse al personal.

A pesar de lo dicho, los contratos dependen más de la empresa naviera que de la agencia de contratación, pues es la que impone las condiciones.

Previamente a explicar de forma más concreta la actividad de las agencias, cabe destacar, como dice también Vázquez, que más del 90% de los barcos que operan estas agencias son de bandera extranjera, siendo las más habituales: islas Marshall, Bahamas, Liberia o Panamá. Además, las empresas suelen tener filiales, de modo que cada barco puede pertenecer a una de ellas.²¹

4.4.1.1. Definición Agencias de colocación

El RD 1796/2010, de 30 de diciembre, es el que regula las agencias de colocación y las define en el art.2 como:

(...) aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus

²¹Vázquez, M.J. (2016). De personas y barcos: El elemento humano en la Marina Mercante. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 8, pp.245-282.

características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

Para conseguir este fin, dichas agencias valorarán: aptitudes, perfiles, conocimientos y cualificaciones de las personas que requieran de sus servicios, pudiendo realizar también una serie de actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo (orientación, información profesional, etc.).

De este modo, las agencias de colocación se pueden definir como un instrumento del SPE, a nivel tanto estatal como autonómico, estando coordinadas por estos servicios, aunque no todas tendrán la condición de colaboradoras. Finalmente, recordar como ya se ha dicho que está permitida la constitución de agencias de colocación con fines lucrativos por la Ley 35/2010.

4.4.1.2. Agencias de Embarque vs. Agencia de colocación

Todo esto lleva a concluir que los armadores podrán intervenir directamente en la contratación. Por lo que los mecanismos de intermediación son una herramienta útil y muy utilizada para el contacto entre armadores y tripulantes.

En lo que se refiere a esa intermediación ya citada, Ribes (2014) destaca que *“Tradicionalmente, en el trabajo marítimo han intervenido dos tipos de entidades: los consignatarios de buques y las agencias de embarque, que actúan por cuenta del empresario marítimo e incluso realizan contratos de embarco”*²². Ambas reúnen una serie de características concretas. A pesar de la coexistencia, los consignatarios de buques no suelen llevar a cabo la contratación de personal, es algo ocasional, pues están más orientados a la gestión, por lo que serán las agencias de embarque las que efectúen más frecuentemente ese sistema de contratación.

Ribes destaca que las agencias de embarque se dedican a intermediar en la contratación de la gente del mar, reclutando y gestionando. Funcionan como un empresario básicamente; a

²² Ribes, I. (2014). La formalización del ingreso: El contrato de embarco. En I. Ribes (Ed.), *El contrato de embarco en la Marina Mercante* (p. 173). Valencia: Tirant lo blanch.

través del contrato establecido con éste, la agencia pasa a tener la obligación de gestionar todos los aspectos laborales de la organización a cambio de una remuneración, no sólo encargándose de la contratación, sino también de: selección de personal, gestión laboral, organización de viajes para el embarque, relevos, abono y gestión de las nóminas o seguros privados, trámite de quejas y trámite de demás documentos administrativos necesarios.

Así, la diferencia básica existente entre las agencias de colocación y las de embarque es que, mientras que las primeras finalizan sus actividades en cuanto empresario y trabajador se ponen en contacto, las agencias de embarque mantienen una gestión continuada.

4.4.1.3. Agencias de Embarque vs. Agentes Consignatarios de Buques

Ballester etiqueta de necesaria la intervención de los poderes públicos en los servicios de colocación y contratación de la gente del mar, haciendo referencia a que una de las dificultades existentes desde siempre en la contratación y colocación de la gente del mar ha sido la necesidad de contar con mecanismos de intermediación, los cuales se encargasen de poner en contacto directo a quien contrata y quienes deberían prestar servicios en sus buques (quien quiere ser contratado).²³

Debido a la complejidad de esta puesta en contacto, han ido surgiendo empresas o agencias para “ayudarles” a desarrollar su función, que son normalmente: los agentes consignatarios de buques y las agencias de embarque

- Diferencias agentes consignatarios de buques y agencias de embarque:

Las primeras suelen ejecutar funciones que van más allá de la contratación de trabajadores, ocupándose también de tareas referidas a la gestión comercial del puerto en el que el buque se encuentre. Las segundas, que son las agencias de embarque, sí que tienen como actividad profesional la captación de trabajadores y formalización de contratos de embarco.

A modo de introducción, Meléndez recuerda que, al fin y al cabo, las agencias de embarque son entidades utilizadas normalmente por los empresarios marítimos con buques

²³ Ballester, I. (2009). La contratación y colocación de la gente del mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 82, pp. 165-188. Recuperado de

http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/default.htm

matriculados en Estados con banderas o pabellones de conveniencia, para que se encarguen de la gestión de sus tripulaciones.²⁴

4.4.2. La colocación a través del servicio privado

Además de tener en cuenta la colocación de los trabajadores del mar, es preciso especificar la colocación a través de los servicios privados de una forma más concreta.

El CTM06, en su Regla 1.4 (Regla 1, CTM06), alude especialmente a la contratación y a la colocación, con la finalidad de “Asegurar que los marinos tengan acceso a un sistema eficiente y bien reglamentado de contratación y colocación (...)”. A través de la ya citada Regla se garantizan diferentes aspectos:

- La gratuidad de acceso a toda la gente del mar a un sistema (adecuado y eficaz) que esté sujeto a responsabilidad y que permita que encuentre empleo a bordo de buque.
- La conformidad de los servicios de contratación y colocación de gente de mar con las normas establecidas en el territorio en el que operen.
- La exigencia de los Estados miembros de que los armadores recurran a servicios de contratación y de colocación basados en países-territorios en los que no se aplique el CTM06 se aseguren de la conformidad de esos servicios con los requisitos del Código.

Con la Norma A1.4 (Regla 1, CTM06), se distingue entre los **servicios públicos y privados** de contratación y colocación de gente de mar que pueda haber en los distintos Estados, definiendo que:

Todo Miembro que mantenga un servicio público (...) deberá asegurarse de que este servicio opere de una manera ordenada que proteja y promueva los derechos en el empleo de la gente de mar previstos en el presente Convenio.

(...) Cuando un Miembro tenga servicios privados (...) en su territorio cuyo principal propósito sea la contratación y colocación de la gente de mar o que contrate y coloque a un número significativo de marinos, éstos sólo deberán operar en conformidad con un

²⁴ Meléndez, L. (2002). La dimensión laboral del empresario marítimo. Murcia: Laborum.

sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de reglamentación. Dicho sistema sólo podrá establecerse, modificarse o cambiarse previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas (...)

Se incide en mayor medida en lo que se refiere a los servicios privados, algo que ya se aprecia cuando se dice “Las licencias o certificados o autorizaciones similares para operar servicios privados en su territorio se concederán o renovarán sólo después de haber comprobado que dichos servicios (...) cumplen las condiciones previstas en la legislación nacional”. En relación con los mismos, se destaca también que si existen dudas de si el Convenio se aplica o no a un servicio privado de contratación y colocación “(...) la cuestión será resuelta por la autoridad competente de cada Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas.”; la razón de esto es no alentar la proliferación indebida de estos servicios privados.

El aspecto citado se aplicará también cuando se hable de servicios de contratación y colocación que una organización de la gente de mar mantenga en territorio Miembro para poner marinos nacionales del mismo a disposición de buques que enarbolen su pabellón; estos servicios son los que reúnan las siguientes condiciones:

- Servicio de contratación y colocación que opere bajo un convenio colectivo (suscrito entre organización y armador).
- Organización de la gente de mar y armador se basan en el Miembro.
- Miembro con leyes/procedimientos para la legalización/registro del convenio colectivo que vaya a autorizar el funcionamiento del servicio.
- Servicio de contratación y colocación que opere de forma regular, previniendo medidas de protección y promoción de derechos de trabajadores/as.

El CTM06 destaca que no se debe interpretar ninguno de los aspectos como un impedimento para el mantenimiento por parte de un Miembro de un servicio de contratación y colocación que sea público y gratuito, ni como una obligación el establecimiento de servicios privados. Pero sí que defiende una serie de aspectos a tener en cuenta, que resultan imprescindibles, como son:

- Prohibición del empleo de medios/mecanismos/listas que impidan o disuadan para que la gente de mar pueda obtener empleo (para el que está calificada).
- Prohibición de facturación de honorarios y otros de la gente de mar (por concepto de contratación, colocación u obtención de un empleo, de forma directa o indirecta). A excepción de: costos por la obtención de certificado médico nacional y obligatorio, libreta nacional de servicio, pasaporte u otros documentos personales de viaje similares.
- Proteger los servicios de contratación y colocación que operen en el territorio: registrando a la gente contratada/colocada por su mediación, asegurando el conocimiento de estas personas de los derechos y obligaciones que tienen, verificando sus calificaciones y documentos necesarios para el empleo concreto, asegurando (en base a la factibilidad) que el armador cuenta con los medios necesarios para evitar que la gente de mar sea abandonada en un puerto extranjero, examinando quejas y estableciendo un sistema de protección (seguro o medida apropiada equivalente) para indemnizar a los trabajadores por las posibles pérdidas pecuniarias a raíz del incumplimiento de las obligaciones que tengan con ella (bien sea el servicio de contratación/colocación o el armador, en virtud del acuerdo de empleo).

Además del CTM06, la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, alude, en sus artículos 22 y 22 bis, a la intermediación laboral, tanto en lo que se refiere a las agencias de colocación como a los servicios públicos de empleo y otras entidades colaboradoras, y aludiendo al deber de respetar principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso y de garantizar la no discriminación. Para garantizar este principio general, los SPE deben asegurar que el proceso de selección y casación entre oferta y demanda de trabajo corresponde al SPE y a las agencias de colocación.

Finalmente, el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, continúa tratando el tema. Su art. 3, partiendo de que la intermediación laboral se considera como servicio de carácter público, destaca la necesidad de autorización por parte de las agencias de colocación de la siguiente manera:

(...) las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal cuando pretendan realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades

Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad.

Además, otorga a dicha autorización los calificativos de “única” y “válida” para la gestión de ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio nacional. Autorización cuya concesión, ampliación y/o extinción está regulada por este mismo RD 1796/2010 (Capítulo II) y cuya información resultante de las mismas (autorizaciones concedidas, autorizaciones para modificar el ámbito de actuación de las agencias de colocación, etc.) puede ser conocida tanto por los SPE como por la ciudadanía en general.

4.4.3. Sujetos del contrato

Se puede apreciar, de este modo, como una de las relaciones de trabajo más particulares existentes es la prestación de servicios laborales en el ámbito de las empresas marítimas. En el contrato laboral, los sujetos principales son: trabajador/a y empresario marítimo.

4.4.3.1. Empresario marítimo

Como destaca Meléndez, existen una serie de problemas relativos a la identificación del empresario marítimo, que tienen su causa en dos aspectos clave:

- La contratación de trabajadores marítimos a través de sujetos interpuestos.
- La colaboración entre empresarios marítimos, cuando esta lleva aparejada la cesión de trabajadores de uno a otro empresario.

Al mismo tiempo, Meléndez defiende que cuando la contratación se realiza a través de agencias de embarque, se puede dudar de si este tipo de actividad se realiza por facilitar la contratación de trabajadores o se trata de una técnica para ocultar el empresario real. El problema surge porque, siguiendo este modelo, los sujetos que contratan son aquellos que

están vinculados con un empresario marítimo, actuando por su cuenta y limitando la actividad a gestionar derechos y obligaciones que nacen con el contrato de trabajo.²⁵

Si se tiene en cuenta lo dicho, las consecuencias negativas que sufren los trabajadores son claras: ¿quién tiene que responder a las obligaciones laborales y de seguridad social?

En el ámbito marítimo, es habitual la disociación en la figura del empresario, de forma que quien contrata al trabajador no es la misma persona que recibe sus servicios, por lo que la delegación de lo relativo a la selección y contratación de personal de la empresa de navegación marítima puede justificarse. Contrariamente, lo que no se puede obviar es que el objetivo no siempre es agilizar y/o mejorar la contratación, sino que permite vulnerar los derechos de los trabajadores, desviando responsabilidades.

También en esta línea de interpretación, el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Marítimo (2006) recoge una concepción realista del empresario marítimo para establecer que «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 citado Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador».

Esta definición es importante porque no sólo considera empresario marítimo a la persona que explota el buque en su provecho, sino también, de manera expresa, al administrador y al agente o, en general, a todo el que haya asumido la responsabilidad que corresponde al empresario no sólo mercantil sino también laboral.

Por el contrario, la agencia de embarque no va a ser considerada empresaria de los trabajadores del mar cuando se considere probado que se limitó a mediar en el mercado de trabajo, reclutando y contratando trabajadores en nombre y por cuenta del empresario.

Meléndez (2002) destaca que, bajo la perspectiva del Derecho del Trabajo, el empresario es el receptor de los servicios prestados (personal y voluntariamente) en determinadas condiciones y a cambio de remuneración. Partiendo de esta idea, el empresario laboral marítimo será la persona que recibe y dirige los servicios prestados, en las condiciones

²⁵ Meléndez, L. (2002). La dimensión laboral del empresario marítimo. Murcia: Laborum.

señaladas, pero resulta imprescindible tener en cuenta que el empleador puede ser una persona física, jurídica o ente desprovisto de personalidad.

Se entendería así que no es condición del empresario laboral realizar una actividad económica ni perseguir la obtención de ganancias. Bajo la perspectiva laboral, empresario es tanto quien dispone de una auténtica organización en forma de empresa, persiguiendo la obtención de unos beneficios en términos monetarios, como el titular de un barco de recreo/ pesca deportiva.

Para el Derecho del Trabajo, por lo tanto, empresario marítimo es el que siendo titular de uno o más buques los destina a la navegación, con independencia de la finalidad económica o de mero disfrute perseguida con esa actividad, y que es al tiempo el titular originario de una o varias relaciones de trabajo. Así, siguiendo a Meléndez, el concepto de empresario marítimo incluye tanto al propietario del buque que los explota, como a todo el que accede a la posesión de éste a través de su utilización/explotación, mediante una cláusula contractual.²⁶

Se ha llegado a afirmar que el empresario marítimo no es más que un gestor naval, o un representante del propietario que no ha cedido su explotación con poderes legales ilimitados frente a terceros; o que simplemente hay un empresario que, actuando en nombre propio, explota el buque en interés de su propietario, pero debe tenerse en cuenta que el empresario marítimo es la persona que tiene como actividad la explotación de uno o más buques. Es el titular de una empresa de navegación y puede actuar en nombre y por cuenta propia frente a terceros, o puede actuar a través de un representante, sin dejar por ello de ser el titular de la empresa de navegación.

Queda constatado, por tanto, que ni agencia de embarque ni gestor naval son sinónimos de empresario marítimo, pero la dificultad en la identificación de la citada figura también puede ser provocada a causa de algunas de las diversas formas de colaboración entre empresarios marítimos (véase figura 7)

²⁶ Meléndez, L. (2002). La dimensión laboral del empresario marítimo. Murcia: Laborum.

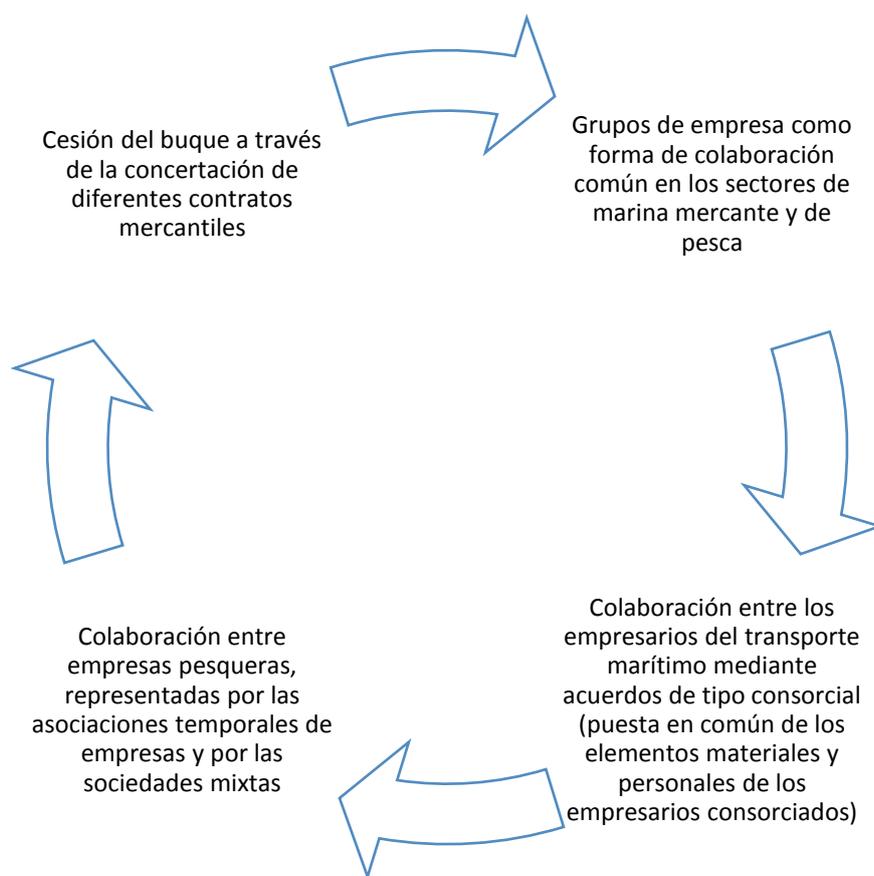


Figura 7. Formas de colaboración entre empresarios marítimos. Fuente: Elaboración Propia.

Finalmente, el art. 10 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, entiende por empresario o empresa naviera “(...) la persona física o jurídica que, utilizando buques mercantes propios o ajenos, se dedique a la explotación de los mismos, aun cuando ello no constituya su actividad principal, bajo cualquier modalidad admitida por los usos internacionales” (p.15).

4.4.3.1.a. Relación Agencia de embarque-Empresario marítimo

En lo que se refiere a la relación entre las agencias y el empresario, en atención al procedimiento que se suele seguir en este ámbito, como ya se ha citado previamente, Meléndez destaca que ambas partes quedan vinculadas a través de un contrato de administración laboral:

- El titular de la explotación marítima o empresario concierta con otro empresario que sea éste quien le gestione todos los aspectos de las relaciones laborales en relación a la explotación del buque a cambio retribución; se compromete a reembolsar los gastos de la agencia en base a su labor con él y a abonarle unos honorarios por los servicios prestados (suele haber una cantidad a tanto alzado por buque/mes o tripulante/mes).
- La agencia de embarque se compromete a realizar unas funciones que van más allá de la contratación de los trabajadores: seleccionar una dotación para el buque del empresario marítimo y contratarla, organizar viajes para embarcar, organizar relevos de los tripulantes que cesen en sus funciones, **asegurar a los tripulantes (seguros sociales y privados)**, etc.²⁷

Por tanto, el ámbito de actuación de la agencia junto con su condición de sujeto que actúa por cuenta del empresario marítimo, la convierte en un representante permanente de los intereses del empresario marítimo, pero esta relación puede presentar diversas tipologías:

- Representación directa: el representante puede actuar en nombre y por cuenta de su representado, sin ocultar su condición de representante.
- Representación indirecta: puede actuar en interés de su representado pero ocultando su condición de mero representante del titular del negocio.

Lo normal es que el representante actúe en nombre y por cuenta de su representado, de forma que jurídicamente quede la agencia liberada de responsabilidad. En el caso de la representación indirecta, la agencia no queda liberada cuando actúa frente a terceros ocultando su condición de representante.

Los aspectos de exclusividad y de permanencia de los que se dota al contrato de administración laboral son los que pueden llevar a considerar que: la agencia de embarque es un representante **permanente** de los intereses del empresario marítimo y no mediador solamente.

²⁷ Meléndez, L. (2009). El empresario marítimo: delimitación desde la perspectiva laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 82, pp. 77-106. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf

De este modo se cita a Ruiz y Díaz (1986) cuando señalan que:

*(...) la agencia de embarque no realiza una mediación o representación aislada y ocasional, sino que se dedica en forma profesional, organizada y sistemática a la captación de trabajadores interesados y a la formalización de sus contratos de embarque. Notas de profesionalidad y continuidad que exceden con mucho de la actividad de un simple representante (...).*²⁸

La misma línea la sigue el CTM06, refiriéndose con “expresión servicio de contratación y colocación de la gente de mar” a “toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores”. Definición en la que tienen cabida las agencias de embarque que actúan por cuenta de un empresario.

4.4.3.1.b. Representación directa e indirecta de la Agencia de Embarque

En los casos de representación directa, cuando la agencia de embarque actúa frente a los trabajadores como un representante del empresario, reconociendo que es un representante actuando en nombre y por cuenta del empresario (representación directa), será el titular de la explotación marítima donde se integran los trabajadores, quien se considere empresario marítimo.

En las ocasiones en las que la representación es indirecta, donde la agencia de embarque oculta su condición de representante a los trabajadores que contrata, la ocultación lleva aparejada la consecuencia de que el representante pasa a ser el único obligado a responder de las obligaciones resultantes. Con esta modalidad, hay dos sujetos que se benefician claramente: la **agencia de embarque**, que se beneficia económicamente por la gestión representativa, y el **empresario marítimo** que se beneficia de los servicios prestados por los trabajadores sin asumir las obligaciones que le corresponden. Es lo que Meléndez denomina como “la teoría del empresario aparente”, pues las obligaciones derivadas del contrato son asumidas por el responsable de las obligaciones, independientemente de la condición de representante.

²⁸ Ruiz, J. M. y Díaz, J. (1986). Reflexiones sobre las banderas de conveniencia y el Derecho Marítimo y Laboral español. *Anuario de Derecho Marítimo*, 4, p. 127.

Ante los incumplimientos laborales en este último caso, a quién debe dirigirse la persona trabajadora es en contra de la agencia que ha hecho el contrato en primer término, lo que no significa que la responsabilidad frente a los posibles incumplimientos sea imputable sólo a ella, puesto que son dos los beneficiarios de la prestación laboral. Romper con la imposibilidad de accionar en contra del empresario oculto tiene importantes ventajas en relación a los trabajadores por cuenta ajena, eliminando de este modo cualquier fenómeno interpositorio y uniendo la relación de carácter laboral con el beneficiario real de los servicios que prestan.

De este modo, el empresario laboral será el receptor de los servicios prestados, la persona por cuya cuenta fueron contratados los trabajadores y quien es titular de derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral.

La actuación de la agencia de embarque en nombre y por cuenta del empresario marítimo, sin ocultar su condición de representante, provoca que la agencia de embarque no se considere “empresario” de los trabajadores contratados, por lo que todas las consecuencias de la gestión representativa se producen directamente en la esfera jurídica del representado.

A pesar de esta afirmación, en alguna ocasión los Tribunales españoles han convertido a la agencia de embarque en empresario marítimo al declararla responsable de las reclamaciones laborales de los trabajadores que había contratado, quebrándose así la exoneración característica de la representación directa.

La razón de tales pronunciamientos radica en el hecho de que en los supuestos planteados, la agencia actuó frente a los trabajadores como un auténtico empresario, al asumir el cumplimiento de las funciones propias del empresario laboral.

En efecto, al aparecer como empleador frente a los trabajadores tanto el empresario marítimo, en calidad de receptor de los servicios, como la agencia, en calidad de representante permanente del empresario extranjero, ambos se convertirían en responsables solidarios de las deudas contraídas con los trabajadores.

4.4.3.2.Trabajador o Gente de Mar.

Son diversas las definiciones existentes que giran en torno al concepto Gente de Mar (véase figura 8)

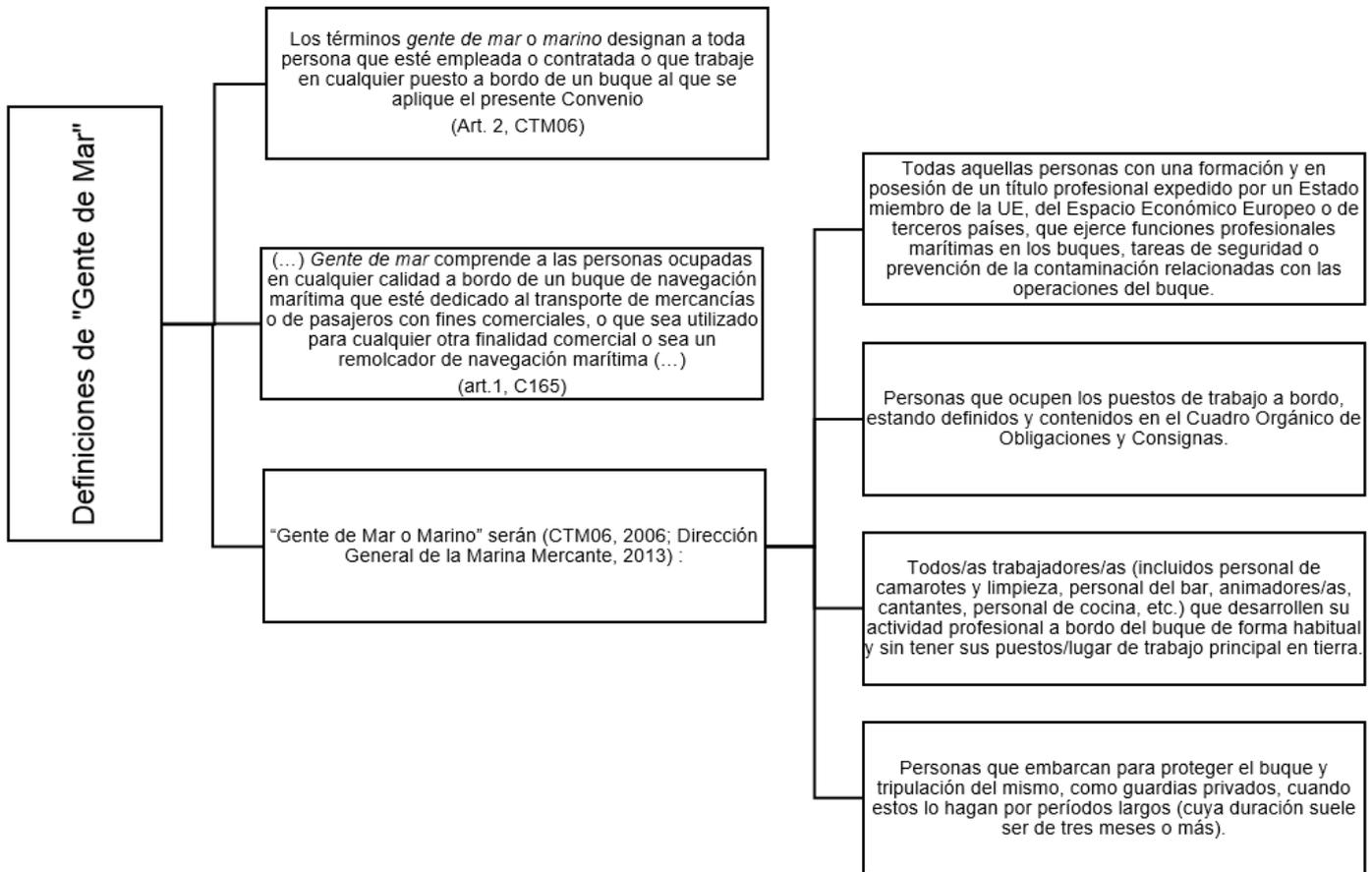


Figura 8. Definiciones de "Gente de Mar". Fuente: Elaboración Propia.

En lo que se refiere a la contratación de "Gente de Mar", durante el 2017 ha aumentado el volumen total de colocaciones un 5,21 % respecto del año anterior, pasando de 78.357 a 82.440 (véase figura 9).

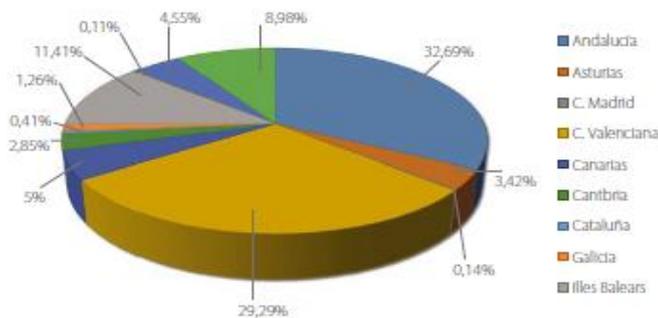


Figura 9. Colocaciones por Comunidades Autónomas año 2017. Fuente: ISM (2017)

De las 82.440 colocaciones registradas, 10.570 fueron gestionadas por las oficinas de empleo como intermediarias entre demandantes y empleadores. Por comunidades autónomas destacan Andalucía con 26.952 colocaciones registradas, es decir, el 32,69% del total nacional, y la Comunidad Valenciana con 24.148 (29,29%), pero resulta preciso tener en cuenta también los datos estadísticos referidos a Galicia (Véase Tabla 3).

Tabla 3. *Colocaciones gestionadas y comunicadas en Galicia, respecto al total en el año 2017.*

CCAA	Colocaciones Gestionadas	Colocaciones Comunicadas	Total general	%
GALICIA	48	990	1.038	1,26
Total general	10.570	71.870	82.440	100,00

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Cotización y Jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores/as del Mar

4.5.1. Seguridad Social y Trabajadores/as de la Marina Mercante

4.5.1.1. Seguridad Social de la Gente de Mar y CTM06

Al final del Título 4 del CTM06, más concretamente la Regla 4.5., destaca la Seguridad Social, aludiendo a la finalidad de “asegurar que se adopten las medidas que den acceso a la gente de mar a una protección en materia de seguridad social”.

De este modo, se hace referencia a que:

1. Los Miembros deberán asegurar que toda la gente de mar y, en la medida en que lo prevea la legislación nacional, las personas a su cargo tengan acceso a una protección en materia de seguridad social de conformidad con el Código (...).

Además se alude que “2. Los Miembros se comprometen a adoptar medidas, acordes con sus circunstancias nacionales, individualmente y por medio de una cooperación internacional, para lograr progresivamente una protección en materia de seguridad social

completa para la gente de mar.”. En relación con este último aspecto, se destaca la Norma A4.5.3, que dice:

*Los Miembros deberán adoptar medidas acordes con sus circunstancias nacionales para proporcionar la protección complementaria en materia de seguridad social mencionada (...) a toda la gente de mar que tenga **residencia habitual en su territorio**. Esta responsabilidad podría cumplirse, por ejemplo, mediante la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales o de sistemas basados en cotizaciones. La protección resultante no deberá ser menos favorable que aquella de la que gozan los trabajadores en tierra que residen en su territorio. (...) los Miembros deberán cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales o mediante otros acuerdos, para garantizar la conservación de los derechos en materia de seguridad social, otorgados mediante regímenes contributivos o no contributivos (...) independientemente de su lugar de residencia.*

En lo que se refiere a la atención que debe garantizarse, se considerará atención completa con la cobertura de:

(...) la atención médica, las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones por lesiones profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez, y las prestaciones de supervivencia, que complementen la protección proporcionada de conformidad con las reglas 4.1, sobre atención médica, y 4.2, sobre la responsabilidad del armador (...).

A pesar de lo dicho, el CTM06, en su Regla 4.5, hace referencia a que es suficiente con que, en el momento de la ratificación, todos los Estados protejan al menos tres de las nueve prestaciones citadas, destacando que “(...) debería incluir al menos las ramas de atención médica, prestaciones de enfermedad y prestaciones por lesiones profesionales.”

Resulta preciso tener en cuenta también lo citado por la Pauta B.4.5.3, pues destaca que en caso de que los trabajadores estén sujetos a más de una legislación sobre la seguridad social de carácter nacional, “(...) los Miembros interesados deberían cooperar para determinar por mutuo acuerdo cuál legislación se ha de aplicar, teniendo en cuenta factores tales como el tipo y el nivel de protección previstos por las legislaciones respectivas (...)”. A continuación de la misma, el interés por la Pauta B.4.5.6 radica en que alude a la relación entre esta protección y cómo ha de reflejarse en el acuerdo de empleo, defendiendo que

(...) En el acuerdo de empleo de la gente de mar deberían indicarse los medios por los cuales el armador proporcionará a la gente de mar protección en las distintas ramas de la seguridad social, así como cualquier otra información pertinente a disposición del armador (...).

Para continuar con estas responsabilidades, se habla en la B.4.5.7 de que “(...) el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque debería comprobar que se cumplen las responsabilidades de los armadores en lo que atañe a la protección en materia de seguridad social (...)”.

A nivel nacional, ha de decirse que en España, de conformidad con los párrafos 2 y 10 de la Norma A4.5, se especificó por el Gobierno que las ramas de Seguridad Social serían: las prestaciones por desempleo, por lesiones profesionales o por enfermedad y la atención médica.

4.5.1.2. Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, surge ante la obsolescencia de la anterior regulación de este Régimen Especial y los cambios en el sector, con el ánimo de evitar la dispersión normativa que hasta ahora existía en la materia.

Como destaca Panizo ²⁹, esta ley cuenta con dos objetivos básicos, como son:

- Definir el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Clarificar el resto de las funciones del ISM, definiendo el concepto de beneficiario de la protección social.

Para alcanzar ambos objetivos, se ha configurado el Régimen Especial en dos colectivos: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia; dedicados, de forma general, a: acuicultura, pesca, buceo profesional o marina mercante, este último el que interesa al tema objeto de estudio. Además, se han suprimido las consideradas como

²⁹ Panizo, J.A. (2015). La seguridad social de las personas que trabajan en el mar: Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, s/n. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/ley-47-2015-proteccion-social-trabajadores-sector-maritimo-pesquero.html>

fórmulas jurídicas ficticias: los trabajadores asimilados a cuenta ajena se han transformado en autónomos.

En base a la citada clasificación, se destacará la posición ocupada por trabajadores de la Marina Mercante en la misma (Véase figura 10).

Por una parte, en relación a “trabajadores por cuenta ajena” (art. 3) se mantiene que uno de los colectivos serán:

Personas trabajadoras que ejerzan su actividad marítimo-pesquera a bordo de las embarcaciones, buques o plataformas siguientes, figurando en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes: 1.º De marina mercante. 2.º De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades. 3.º De tráfico interior de puertos. 4.º Deportivas y de recreo. 5.º Plataformas fijas o artefactos o instalaciones susceptibles de realizar (...) (art.3)³⁰

Por otra parte, dentro de los “trabajadores por cuenta propia” aparecen como colectivo a través de dicha Ley:

Los trabajadores (...) quienes realicen de forma habitual, personal y directa, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona y a título lucrativo alguna de las siguientes actividades:

a) Actividades marítimo-pesqueras a bordo de las embarcaciones o buques que se relacionan a continuación, figurando tales personas trabajadoras o armadores en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes: 1.º De marina mercante. 2.º De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades. 3.º De tráfico interior de puertos. 4.º Deportivas y de recreo. (...) (art.4)³¹

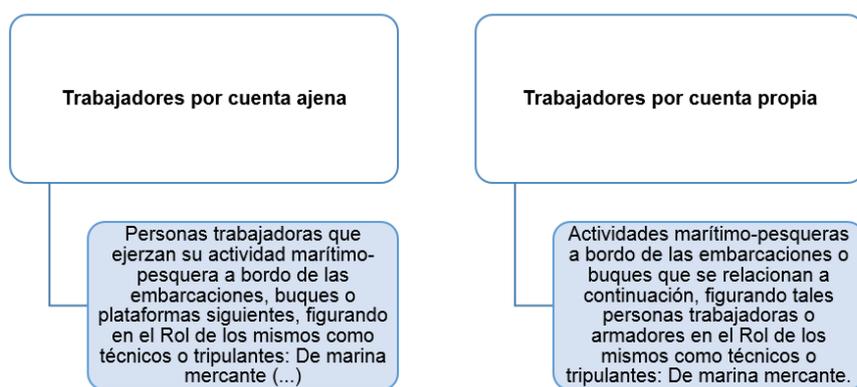


Figura 10. Posición que ocupan los trabajadores de la Marina Mercante en la Ley 47/2015, de 21 de octubre.

Fuente: Elaboración Propia.

³⁰ Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (Art. 3).

³¹ Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (Art. 4).

Se han mantenido como autónomos trabajadores que ya venían definidos como tales en el texto refundido de 1974 y se ha incluido a un nuevo colectivo de autónomos dedicados a la marina mercante (los cuales, hasta ahora, quedaban encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos).

En base a lo dicho, resulta imprescindible aludir a las peculiaridades de las personas “autónomas” del mar, que se encuentran en su clasificación en relación a la cotización y cobertura de: Incapacidad Temporal (en adelante, IT), contingencias comunes y contingencias profesionales. De este modo, los trabajadores se encuadran en tres grupos; el que interesa es el primero (véase figura 11)

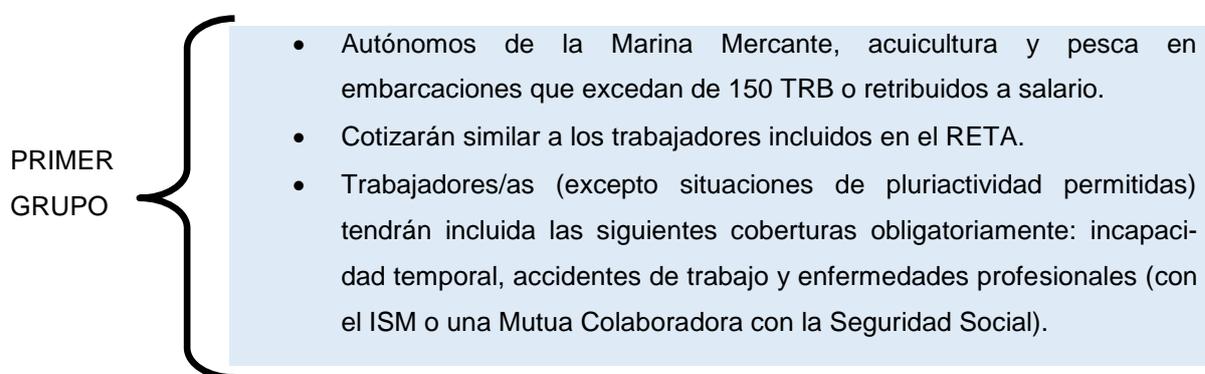


Figura 11. Primer grupo de cotización en referencia a las personas “autónomas” del mar. Fuente: Elaboración propia.

De este modo, con la Ley 47/2015 se define, por primera vez en una norma con rango legal, a los beneficiarios de esta protección social específica, es decir: las personas que desarrollen o pretendan desarrollar una actividad laboral en el sector marítimo-pesquero. Se considerarán beneficiarios a trabajadores encuadrados en el REM y a las personas que pretenden incorporarse al sector marítimo-pesquero.

La Ley 47/2015 busca evitar duplicidades en el ordenamiento del RETM, recogiendo solamente las especificidades de los trabajadores del mar en materia de cotización y coeficientes reductores de la edad de jubilación; en todo lo demás, el texto remite a la normativa general de la Seguridad Social. Regula tanto el RETM (y su cobertura a los trabajadores del mar) como los programas/prestaciones que complementa la protección de la Seguridad Social hacia el sector, además de toda la protección que se ofrece el ISM:

- Sanidad Marítima (reconocimientos médicos de embarque marítimo; inspección de las condiciones sanitarias de las embarcaciones, incluyendo el control de los botiquines a bordo, etc.).
- Acción Social (servicios asistenciales para el sostenimiento y repatriación en casos de abandono, naufragio, etc.).
- Formación Profesional marítima y sanitaria.

Po tanto, una de las mayores implicaciones de la Ley 47/2015 es que permite que los trabajadores del mar puedan cotizar como autónomos, modalidad que había estado prohibida hasta la fecha, excepto para determinados colectivos en los que no estaban comprendidos los marinos que embarcaban en yates de recreo.

Cabe recordar que es requisito imprescindible para el despacho de una embarcación con tripulación que la misma esté dada de alta en el régimen especial de los trabajadores del mar. Hasta la aprobación de la citada Ley, todos los marinos profesionales debían estar dados de alta en el citado régimen especial como trabajadores por cuenta ajena o asimilada con lo que, en definitiva y en lo que importa, se debía cotizar en función del salario. Además, resultaba poco operativo ya que, cuando se contrataba a un patrón, aunque fuera por unas horas, éste tenía que ser dado de alta por la empresa como trabajador por cuenta ajena.

La norma también intenta clarificar la aplicación del régimen especial a las personas embarcadas en buques extranjeros. Las normas laborales se basan en el principio de territorialidad (es decir, el sustentado por la bandera del barco), principio discutido por los más expertos en derecho marítimo desde la irrupción de las banderas de conveniencia. De este modo, se aplica el régimen especial a aquellos trabajadores residentes en España cuando se trata de barcos abanderados en la Unión Europea o a un Estado, con convenio suscrito con España, y sean remunerados por una empresa/persona que tenga su sede y/o domicilio en España. También a los marinos residentes en España que trabajen para empresas “radicadas inscritas en el registro oficial”.

El problema está en la falta de definición de lo que se entiende como sede o domicilio o empresa radicada. También, considerando que para adscribirse al régimen especial es necesario que el barco –nacional o extranjero- esté inscrito como centro de trabajo, cabe preguntarse cuál es el sistema de Seguridad Social al que quedan acogidos aquellos tripulantes que no cumplan el requisito de residencia en España. El convenio sobre trabajo marítimo intenta garantizar el máximo de protección a los trabajadores del mar.

Teniendo en cuenta lo dicho, cabe aludir a los datos referentes a la afiliación de trabajadores del mar, más concretamente, a los que son objeto de estudio de este trabajo: trabajadores de la Marina Mercante (véase tabla 4).

Tabla 4. *Evolución Afiliación Trabajadores de la Marina Mercante 2013-2017 en Galicia*

Dirección	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Provincial					
A CORUÑA	374	373	400	385	428
LUGO	32	30	28	29	26
VIGO	568	586	537	534	521
VILAGARCÍA	62	165	75	82	84
DE AROUSA					

Fuente: Elaboración Propia.

Siguiendo datos del ISM (2017), el grupo de cotización que ha experimentado un mayor aumento en el número de personas trabajadoras incluidas en el mismo es el Grupo I, incremento justificado por la ampliación del campo de aplicación con la Ley 47/2015. De este modo, se incluyeron en el Grupo I personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas a cuenta propia las que pertenecen a diversos colectivos, entre ellos el de la Marina Mercante. Dentro del colectivo de la Marina Mercante se diferencian: Prácticos de Puerto y Autónomos de la Marina Mercante.

Por una parte, en lo que se refiere a los Prácticos de Puerto, quedan encuadrados 242 personas trabajadoras como empleados por cuenta ajena o asimilados y 5 como trabajadores por cuenta propia. Por otra parte, en relación a autónomos de la Marina

Mercante, las cifras rondan las 463 personas trabajadoras (de las cuales 417 son varones y 46 mujeres) (véase figura 12).³²

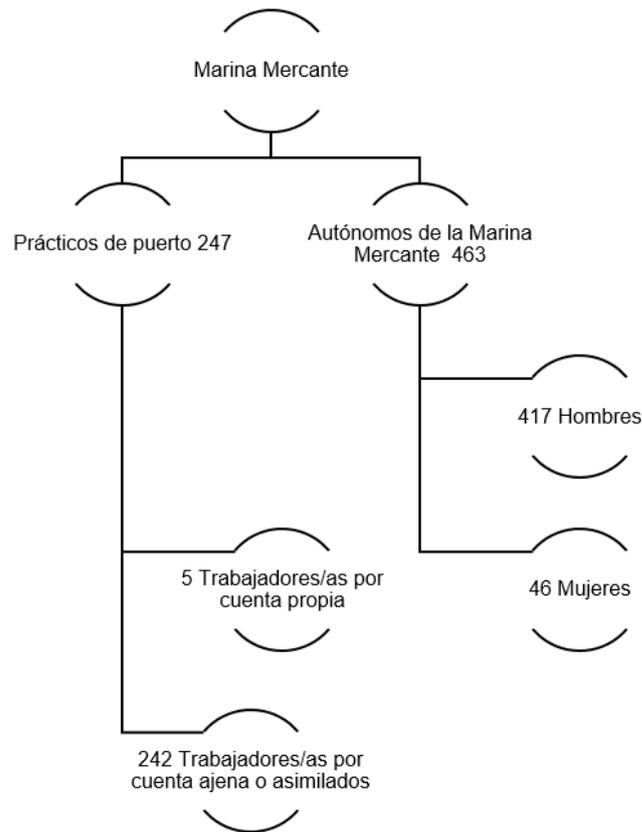


Figura 12. Colectivo de la Marina Mercante. Fuente: Elaboración propia.

4.5.2. Jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar: pensión de jubilación y convenios especiales.

Además del Régimen General de los trabajadores, por el que se establecen las condiciones para que cualquier persona acceda a su pensión de jubilación, la Seguridad Social contempla **tres regímenes especiales adicionales, uno de ellos es el Régimen Especial** de los trabajadores del mar. Cada Régimen Especial posee una serie de peculiaridades en lo que refiere al acceso, cuantía, porcentajes a aplicar y revisión de pensiones de jubilación.

³² ISM (Instituto Social de la Marina) (2017): Informe Anual 2017, Madrid, 2017.

La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, destaca ya, en su art. 14.1, la prestación económica por jubilación como una de las que se les concede “A las personas trabajadoras comprendidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial y, en su caso, a sus familiares o asimilados (...)”. En el art. 30 de la misma Ley, se profundiza más sobre esta prestación, destacando que “(...) será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión que le será reconocida en las mismas condiciones, cuantía y forma que la establecida en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

4.5.2.1. Requisitos Generales Exigidos para la prestación por jubilación en Regímenes Especiales

En lo referente a la prestación por jubilación, todo lo dispuesto en los artículos 205, 209, 210 y 213 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. Partiendo de lo dicho, para tener derecho a la prestación por jubilación en los regímenes especiales es preciso reunir una serie de requisitos generales, que son:

1. Estar en alta o en situación asimilada al alta en el Régimen correspondiente (se puede causar derecho a pensión de jubilación desde la situación de no alta, reuniendo en todo caso los requisitos de edad y cotización preestablecidos).
2. Estar al corriente en el pago de las cuotas de las que trabajadores/as sean responsables directos, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

4.5.2.2. Cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

En relación con la cotización, se precisa tener en cuenta el art.10 de la Ley 47/2015, en el que se presenta la clasificación de las personas trabajadoras dentro del Régimen Especial, a efectos de cotización (véase figura 13)

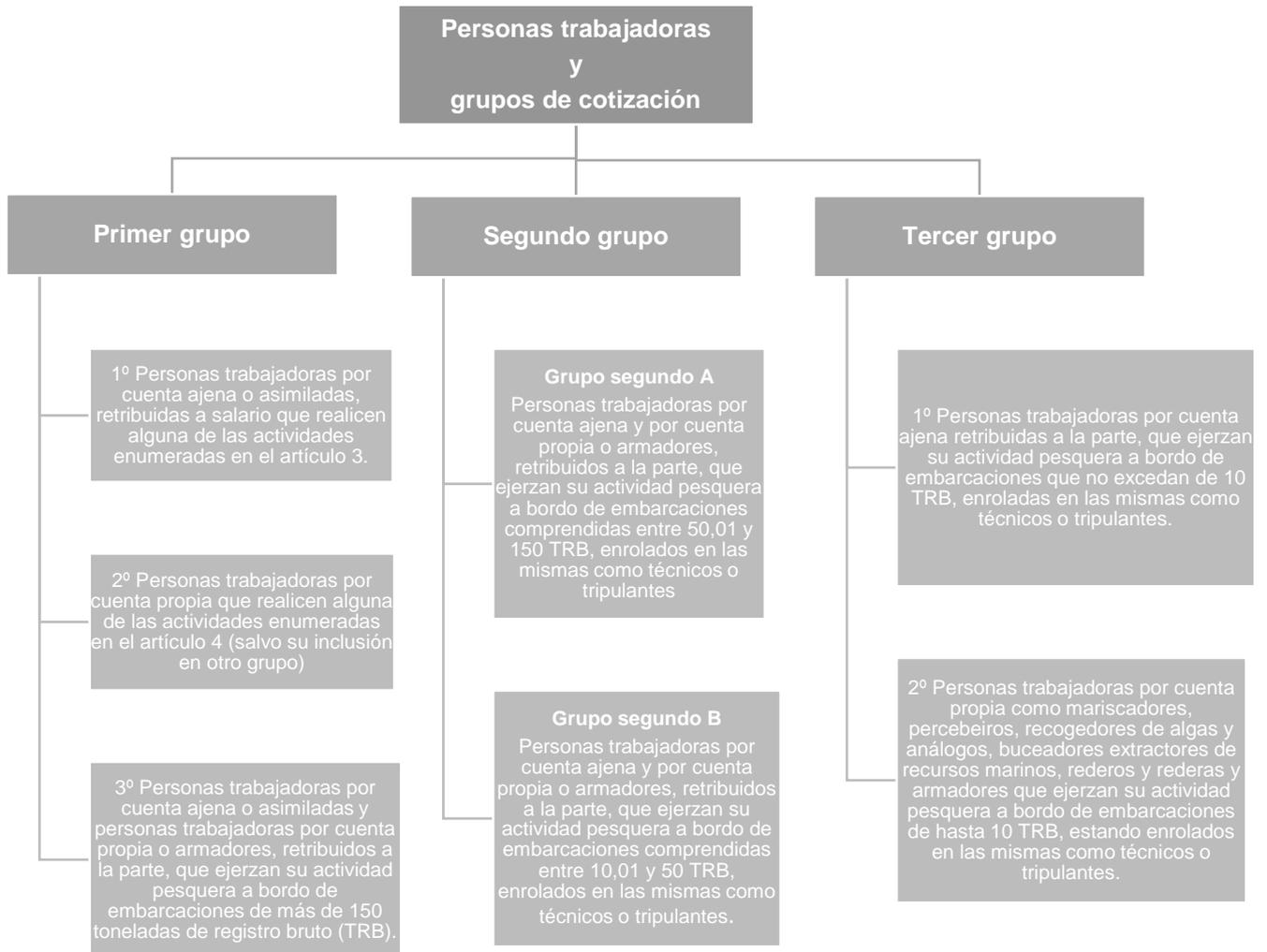


Figura 13. Trabajadores y grupos de cotización dentro del Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Fuente: Elaboración Propia.

Cabe destacar, como determina el art. 10.2, que “Para estar incluido en el grupo segundo o tercero como persona trabajadora por cuenta propia, los ingresos obtenidos de tales actividades deberán constituir su medio fundamental de vida (...)”.

Teniendo en cuenta los grupos, resulta imprescindible citar las bases de cotización,

aludiendo a que, según el art. 9 de la Ley 47/2015, la “cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar se efectuará teniendo como base las remuneraciones efectivamente percibidas, computadas según las reglas establecidas para la cotización al Régimen General de la Seguridad Social y con sujeción a los límites absolutos, mínimo y máximo, y a los relativos de las bases mínimas y máximas aplicables a cada grupo de categorías profesionales, en los términos establecidos por la normativa reguladora(...)”;

destacándose, al mismo tiempo, una serie de peculiaridades en relación a los grupos segundo y tercero de cotización:

- Para la determinación de las bases para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen Especial, se considerarán retribuciones efectivamente percibidas las determinadas anualmente por Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta del ISM.
- Las bases de cotización serán únicas.
- Para la determinación de las bases de cotización por contingencias comunes respecto de las empresas y personas trabajadoras incluidas en estos grupos, a las cantidades resultantes conforme a las normas establecidas en los párrafos precedentes del presente artículo, se aplicarán una serie de coeficientes correctores.

4.5.2.3. Prestación por Jubilación en trabajadores de la Marina Mercante

En lo referente a la prestación por jubilación, será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos 205, 209, 210 y 213 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, denominándose estos, respectivamente: “Beneficiarios”, “Tipos de jubilaciones anticipadas y características principales”, “Base reguladora de la pensión de jubilación”, “Cuantía de la pensión” e “incompatibilidades”.

La prestación por jubilación en este Régimen Especial se rige por el art. 30 de la Ley 47/2015, de lo que se desprende:

1. La prestación económica de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión

que le será reconocida en las mismas condiciones, cuantía y forma que la establecida en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. La edad para acceder a esta prestación será la establecida en el Régimen General. Dicha edad podrá ser rebajada mediante la aplicación de coeficientes reductores en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación del hogar y alejamiento familiar (...).

La prestación por jubilación se reconoce así en términos y condiciones similares al Régimen General, pero con una serie de particularidades en relación a la edad, la base reguladora y al porcentaje. Viendo cada una de ellas, resulta:

1. Edad:

En el Régimen Especial del Mar existen coeficientes reductores de la edad de jubilación, conforme indica el art. 30.2 de la Ley 47/2015. Desde este mismo artículo se hace referencia que estos coeficientes aparecen establecidos en el RD 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. También es importante tener en cuenta el RD 1698/2011, de 18 de noviembre, pues debe ajustarse al procedimiento que establece el mismo para realizar cualquier modificación, supresión o aplicación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación.

En lo que se refiere al periodo de tiempo en que se rebaje la edad de jubilación, el art. 30.3 de la propia Ley 47/2015 destaca que no puede ser superior a diez años y que se computará como cotizado. El periodo que se rebaje la edad de jubilación por aplicación de dichos coeficientes reductores se define como cotizado para determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión.

Estos coeficientes de reducción varían según la clase de embarcación, tipos de navegación y naturaleza del trabajo. En el caso de los trabajos a bordo de buques de la Marina Mercante, los coeficientes variarán entre el 0,40 y el 0,20; el RD 1311/2007, de 5 de octubre, destaca una escala de coeficientes reductores específicos para una serie de actividades en donde se verá reducida la edad de jubilación en la Marina Mercante, en base a la tipología de embarcaciones (Véase Figura 14).

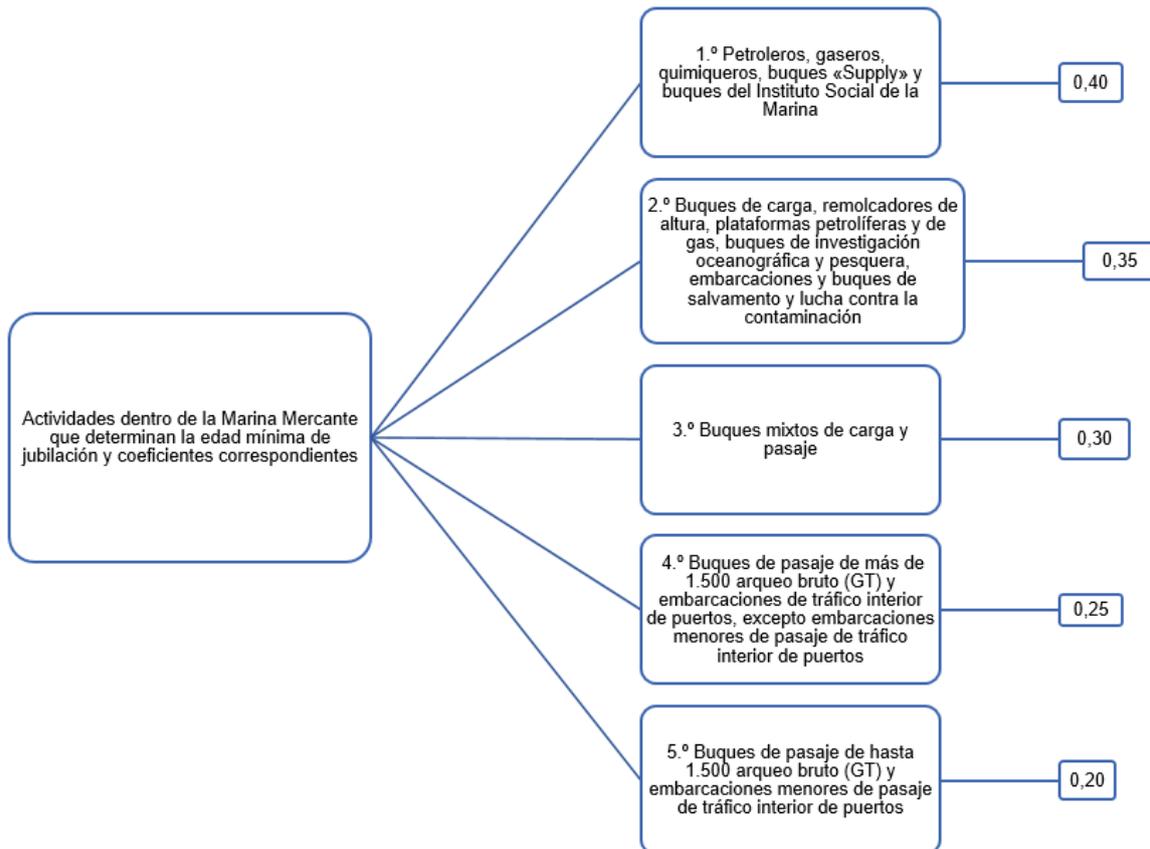


Figura 14. Actividades dentro de la Marina Mercante que determinan la edad mínima de jubilación y coeficientes correspondientes. Fuente: Elaboración Propia

Para la aplicación de los coeficientes reductores se tienen en cuenta los periodos de vida laboral (es decir, cotizados) reflejados en el Fichero General de Afiliación, como principio general que se aplica en todo el Sistema de Seguridad Social. Estos periodos incluyen: periodos de vacaciones, bajas por enfermedad o licencias retribuidas (teniendo en cuenta que en ellos se mantiene la relación laboral con la empresa). Todo ello con independencia de que, por vía judicial, se puedan reconocer periodos de actividad en los que el

empresario incumplió sus obligaciones de afiliación y alta del trabajador, a través de pruebas documentales que lo puedan demostrar, al igual que en el resto del Sistema.

Además de tener en cuenta el Fichero General de Afiliación, la Libreta de Navegación se considera como un documento probatorio supletorio, pues la principal fuente de información son los periodos de vida laboral. Únicamente se considerará como documento probatorio principal cuando se trate de periodos embarcados en buques extranjeros y estos reúnan los requisitos que exige la legislación para ser tenidos en cuenta a efectos de aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

2. Base reguladora

La Base reguladora se calcula igual que en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos. A excepción de que a los trabajadores por cuenta propia no se les integran las lagunas de cotización existentes en el período a tener en cuenta para calcular la citada base.

3. Porcentaje

Como ya se ha destacado previamente, el art. 30.3 de la Ley 47/2015 destaca el periodo que se rebaje la edad de jubilación por aplicación de coeficientes reductores se define como cotizado para determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión o, dicho de otra forma, incrementar el porcentaje de pensión por años de cotización. A continuación se diferenciará entre la jubilación anticipada teniendo condición de mutualista o sin poseer dicha condición:

- *Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista*

Tipo de jubilación que se otorga en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General. En el Régimen Especial del Mar solo pueden acceder a este tipo de jubilación los trabajadores por cuenta ajena.

- *Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista*

En atención a los años de cotización, el porcentaje de la base reguladora disminuye por la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

- Si el trabajador accede a la pensión desde un cese voluntario o acredita menos de 38 años de cotización (independientemente de la causa del cese en el trabajo): la cuantía de la pensión se reduce en un 7% por cada año que, en el momento del hecho causante, le falte para cumplir la edad de 65 años.
- Si el trabajador acredita 38 años o más de cotización y accede a la pensión por extinción de contrato en virtud de causa no imputable a su libre voluntad, los porcentajes de reducción de la cuantía, en función de años cotizados, serán las que aparecen en la Tabla 5.³³

Tabla 5. *Porcentaje reducción cuantía jubilación anticipada por tener la condición de mutualista*

Años cotizados	Cese y 38 o más años cotizados
Entre 38 y 39 años	6,50%
Con 40 o más años	6,00%

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, la reducción de la edad de jubilación no afecta a la pensión futura, destacando como excepción los casos en los que se aceptas la jubilación anticipada por tener la condición de mutualista, pues aquí sí se aplicarán coeficientes reductores, disminuyendo la base reguladora y no llegando a cobrar la totalidad de la jubilación, sino solo por años cotizados (el porcentaje de la pensión sobre su base de cotización no llegaría a su totalidad).

La jubilación anticipada por tener la condición de mutualista se reconoce en iguales términos que en el régimen general. Además, en el régimen especial de los trabajadores del mar, como derecho transitorio, se establece que los trabajadores que hubiesen estado en alta en el Montepío Marítimo Nacional, Mutualidad Nacional de Previsión de los Pescadores de Bajura y Caja de Previsión de los Estibadores Portuarios, en la fecha de entrada en vigor del régimen Especial del Mar (el 1 de agosto de 1970) o con anterioridad,

³³ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Convenios Especiales, España, 2019, en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32840#610> (consultado el 17 de Abril de 2019)

y que de acuerdo con las normas en dicha fecha vigentes tuviesen derecho a obtener la pensión de jubilación a partir de los 55 años o 60 en el caso de estibadores portuarios, “podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de dichas edades, sin perjuicio de que el porcentaje de la pensión experimente una disminución de siete centésimas por cada año que falte para alcanzar la edad de jubilación”.

4.5.2.4. Prestación por Jubilación: Marineros a bordo de embarcaciones extranjeras.

El Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, hace referencia de forma específica los trabajos a bordo de embarcaciones extranjeras en relación a la pensión de jubilación, diferenciando los dos siguientes supuestos:

- a) Cuando se trata de marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que exista instrumento internacional de Seguridad Social.
- b) Cuando se trata de marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que NO exista instrumento internacional de Seguridad Social.

En el caso de que se trate de la situación reflejada en el apartado “a)”, es decir, cuando sí exista instrumento internacional de Seguridad Social, existen variaciones atendiendo a varios aspectos clave:

- Si la pensión de jubilación es a cargo de la Seguridad Social española, se calcula con la totalización de periodos asegurados en España y acreditados “a efectos de Seguridad Social” en el país con el que exista instrumento internacional de Seguridad Social. A efectos de reducción de la edad de jubilación en el RESSTM, se tendrá en cuenta el tiempo en el que los marinos españoles hubiesen servido a bordo de embarcaciones extranjeras pero abanderadas en países con los que exista instrumento internacional de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar.
- Si la pensión de jubilación se calcula aplicando exclusivamente la legislación interna española y no es necesario acudir a periodos acreditados en otro país (con instrumento internacional de la Seguridad Social) para alcanzar el derecho a la pensión: a efectos de reducción de la edad de

jubilación, solo se tendrán en cuenta los periodos servidos en embarcaciones extranjeras si durante los mismos se ha mantenido la cotización a la Seguridad Social española a través de la suscripción de un convenio especial.

En el caso de que se trate de la situación reflejada en el apartado “b)”, es decir, cuando No exista instrumento internacional de Seguridad Social, el tiempo servido se tendrá en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación, si se acredita de forma suficiente y siempre que dichos trabajadores tengan suscrito durante el período un convenio especial con el Instituto Social de la Marina.

Independientemente de lo dicho en párrafos anteriores, ha de tenerse una especial atención con los coeficientes, pues, en algunos casos, hay penalización en cuanto al porcentaje que se va a cobrar sobre la base de cotización. Además, la clasificación establecida de los coeficientes produjo una divergencia, en determinados supuestos, entre la clasificación que obraba en las bases de datos del Instituto Social de la Marina (ISM) y la que constaba en la Dirección General de la Marina Mercante, órgano responsable del registro de buques y empresas navieras.

Actualmente, estos coeficientes permiten reducir la edad de retiro laboral de forma importante, pero la Ley dice que su aplicación no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a los 52 años.

4.6. Los convenios especiales: Trabajadores de la Marina Mercante

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018) define el Convenio Especial como un acuerdo suscrito voluntariamente por los trabajadores con la Seguridad Social para poder generar, mantener o ampliar el derecho a prestaciones de la Seguridad Social. El trabajador tiene en estos casos la obligación de pagar las cuotas a la Seguridad Social.

Estos convenios cubren las prestaciones de: invalidez permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común (En adelante, EC) y accidente no laboral (En adelante, ANL), jubilación y servicios sociales.

En relación a quién puede realizarlo, hay varios supuestos, aunque generalmente los pueden suscribir los trabajadores que causen baja en la Seguridad Social, quienes sean

contratados con remuneraciones inferiores a las que cobraban en el último año y quienes dejen de cobrar la prestación de desempleo; también los pensionistas declarados inválidos parciales o aquellos a quienes se les haya denegado una prestación de Seguridad Social.

A pesar de lo dicho, hay una serie de convenios especiales diseñados para supuestos concretos. Por ejemplo, el: convenio especial para los trabajadores que reduzcan la jornada por cuidado de un menor, para los trabajadores contratados a tiempo parcial, para quienes cesen en las prestaciones de servicios o actividades, etc.

Como destaca el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, los trabajadores del mar que causen baja en su Régimen Especial y no queden incluidos en otros, pueden suscribir con el ISM el correspondiente "Convenio Especial". Este cubrirá las contingencias de: incapacidad permanente, muerte y supervivencia, enfermedad común y accidente no laboral, jubilación, servicios sociales y asistencia sanitaria en su caso.³⁴

La solicitud podrá formularse en cualquier momento, habiendo de reunir los requisitos y las condiciones establecidas con carácter general para el resto de los trabajadores. La tramitación se realizará a través de las Direcciones Provinciales y Locales del ISM.

4.6.1. Requisitos y pasos para suscribir un Convenio Especial

Son tres los requisitos básicos a tener en cuenta para poder suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social (véase figura 15). Resulta imprescindible destacar de forma específica cada uno de ellos.

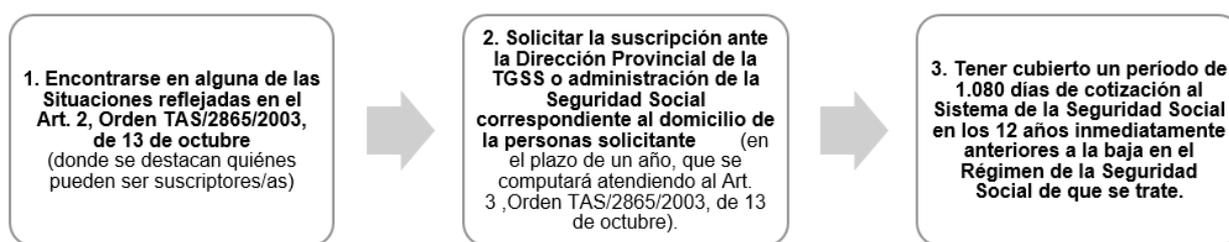


Figura 15. Requisitos básicos para suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social. Fuente: Elaboración Propia.

³⁴ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Convenios Especiales, España, 2019, en

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32840#610> (consultado el 17 de Abril de 2019)

1. La persona debe encontrarse en alguna de las Situaciones reflejadas en el art. 2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. En la misma se hace referencia a quiénes pueden ser suscriptores de un Convenio Especial con la Seguridad Social. Este precepto de destaca como posibles suscriptores:

(...) a) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en que se hallen encuadrados y no estén comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten 35 o más años de cotización efectiva, y queden exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 112. bis y disposición adicional trigésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción en todo caso de los trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

c) Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena determinantes de la situación de pluriempleo o en la actividad o actividades por cuenta propia o en la prestación o prestaciones de servicios por cuenta ajena constitutivas de su situación de pluriactividad, en los términos regulados en el artículo 23.

d) Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.

e) Los pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual que, con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión, hayan

realizado trabajos determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los apartados anteriores.

f) Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas del nivel contributivo por desempleo y se les extinga el derecho a las mismas o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último.

g) Los pensionistas de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad permanente parcial para la profesión habitual como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error de diagnóstico.

h) Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme o se extinga la misma por cualquier otra causa.

i) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social por haber solicitado una pensión del mismo y ésta les sea posteriormente denegada por resolución administrativa o judicial firme.

j) Los demás trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena o asimilados, en los supuestos especiales que se regulan en el Capítulo II de esta Orden.

2. Solicitar su suscripción ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del solicitante.

La citada solicitud debe realizarse en el plazo de un año y a través del modelo oficial (modelo TA-0040), computándose de forma diferenciada, respecto al art.3 de la Orden TAS/2865/2003 (véase figura 15); podrá ser:

- Desde la fecha en que se extinga la obligación de cotizar a la Seguridad Social.
- Desde la fecha de celebración del nuevo contrato con el mismo o distinto empresario.
- Desde el día siguiente a aquel en que se haya extinguido el derecho a la prestación por desempleo o se haya cesado en la percepción del subsidio por desempleo.

- Desde la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.

La solicitud de convenio especial deberá formularse presentando el modelo TA-0040 en la TGSS, Administración de la misma o telemáticamente. En lo que se refiere a los plazos de los que se dispone, de forma general son:

- 90 días siguientes al cese en el trabajo o a la situación determinante del convenio especial.
- 1 año desde el cese en el trabajo o situación determinante del convenio especial.

3. Tener cubierto un período de 1.080 días de cotización al Sistema de la Seguridad Social en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

4.6.2. Bases de cotización, suspensión y extinción del Convenio Especial

Las bases que tiene opción de escoger la persona que suscriba el convenio son:

- Base máxima del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional en la que estuviera en alta (habiendo cotizado mínimo 24 meses en los últimos 5 años).
- Media de la base por la que hubiera venido cotizando en los últimos doce meses.
- Base mínima de cotización vigente.
- Base de cotización comprendida entre las anteriores.

Teniendo en cuenta la base de cotización, a esta se le aplica un coeficiente del 0,94, debiendo ingresar la cuota dentro del mes (natural) siguiente al que se refiera la cuota; excepto que el último régimen en el que se ha estado dado de alta sea el de autónomos, caso en donde la cuota se ingresa dentro del propio mes. Destacar también que el ingreso se efectúa en la entidad financiera colaboradora, a través del documento TC – 1/50.

En lo que se refiere a la suspensión, el convenio especial estará en tal situación en los periodos de actividad de la persona trabajadora suscrita al mismo. En relación a la extinción, esto ocurre si los interesados entran en el mismo régimen de Seguridad Social en el que hayan suscrito el convenio. Otras causas de extinción podrían ser: si adquiere la

condición de jubilado o pensiones por incapacidad permanente, la falta de abono de las cuotas durante tres meses o por decisión del suscriptor.

4.6.3. El Convenio Especial y la Marina Mercante: El ISM.

Vázquez Parada destaca una definición del Convenio Especial, aludiendo que “Se denomina así a la cantidad a pagar al Instituto Social de la Marina como marino emigrante y equivale a la cotización a la seguridad social de cualquier empresa estatal, aunque con una base de cotización mucho menor a la equivalente en éstas, a igualdad de dinero”. Resulta imprescindible saber si pagan o no pagan al marinero mercante este convenio especial, pues de no hacerlo habrá que cotizar.³⁵

Atendiendo a datos del ISM (31 de diciembre del 2017), hay un total de 71.379 trabajadores afiliados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de los cuales la cifra correspondiente a trabajadores en activo es de 59.572. Partiendo de estos datos, se destaca que 2.375 trabajadores están sujetos a Convenio Especial para pensiones con el ISM y 8 son trabajadores emigrantes en barcos extranjeros sujetos a Convenio para asistencia sanitaria con la Dirección General de Migraciones.³⁶

De este modo, se destaca que los trabajadores de la Marina Mercante que trabajen en el extranjero, no están de alta en la Seguridad Social en España y, por tanto, lo adecuado y lo beneficioso para ellos es suscribir un Convenio Especial. De esta modo, cabe destacar la tercera sección, Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, que se estructura en tres artículos clave para el tema de a tratar, y que son los artículos 15, 16 y 17:

4.6.3.1. “Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero” (art. 15):

El art. 15 alude al “Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero”, destacando que podrán solicitar y suscribir esta modalidad, con el alcance que se determina en el artículo 2 del Real Decreto 996/1986l (contingencias de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia), las siguientes personas, entre otras:

³⁵ Vázquez, M.J. (2016). De personas y barcos: El elemento humano en la Marina Mercante. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 8, pp.245-282.

³⁶ ISM (Instituto Social de la Marina) (2017): Informe Anual 2017, Madrid, 2017.

- a) Emigrantes españoles y descendencia de los mismos que posean nacionalidad española (con independencia haber estado o no anteriormente afiliados a la Seguridad Social española, del país en el que trabajen y de que este tenga o no suscrito con España acuerdo/convenio en materia de Seguridad Social).
- b) Emigrantes españoles y descendencia de los mismos que posean nacionalidad española (independientemente del país en el que trabajen) en el momento de su retorno a territorio español (a excepción de que las personas estuviesen incluidas obligatoriamente en algún régimen público de protección social en España).
- c) Españoles que, sin afiliación previa al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero en programas formativos/de investigación, siendo remunerados pero sin que se vinculen a través de una relación laboral. Tendrán la consideración de emigrantes a efectos de la suscripción de esta modalidad.

En lo que se refiere a las acreditaciones, el propio artículo determina diferentes aspectos a tener en cuenta (véase figura 16)



Figura 16. Aspectos a tener en cuenta en relación a las acreditaciones para la suscripción de un Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero. Fuente: Elaboración Propia.

La suscripción de esta modalidad de convenio especial determina la situación “asimilada a la de alta” en el Régimen General en relación a las contingencias de: jubilación, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, debidas a cualquier contingencia.

4.6.3.2. *“Convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a familiares de los mismos” (art. 16 de la Orden TAS/2865/2003):*

Se trata de una modalidad de Convenio Especial cuyo objeto es otorgar:

(...) las prestaciones de asistencia sanitaria, dentro del territorio español y en la extensión establecida para la misma, por las contingencias comunes de accidente no laboral, enfermedad común, maternidad y riesgo durante el embarazo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Además, el citado artículo se refiere a las personas que podrán solicitar y suscribir dicha modalidad, destacando como tal:

- Españoles pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que cuando trasladen su residencia a España no tengan derecho a la asistencia sanitaria por cuenta y a cargo del país extranjero.
- Familiares de españoles pensionistas de otra Seguridad Social incluidos como beneficiarios en el convenio especial de asistencia sanitaria del causante en el momento del fallecimiento de éste.
- Trabajadores españoles retornados a España que, después de haber desarrollado sus actividades laborales en el extranjero, no tengan derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria.
- Familiares de emigrantes españoles que en el momento de fallecimiento de éstos estuviesen a su cargo y no tengan derecho por otro título a las prestaciones de asistencia sanitaria objeto de esta modalidad de convenio.
- Emigrantes españoles y sus familiares que sean beneficiarios de prestaciones derivadas de un seguro de pensiones o rentas en el país en que desarrollaran su actividad, durante sus estancias temporales en España, y que acrediten una serie de hechos que se citarán a continuación.

Teniendo en cuenta quiénes serían las principales personas destinatarias, cabe destacar los documentos acreditativos que verifiquen una serie de aspectos, atendiendo al art. 16.2. (Orden TAS/2865/2003) (véase figura 17).

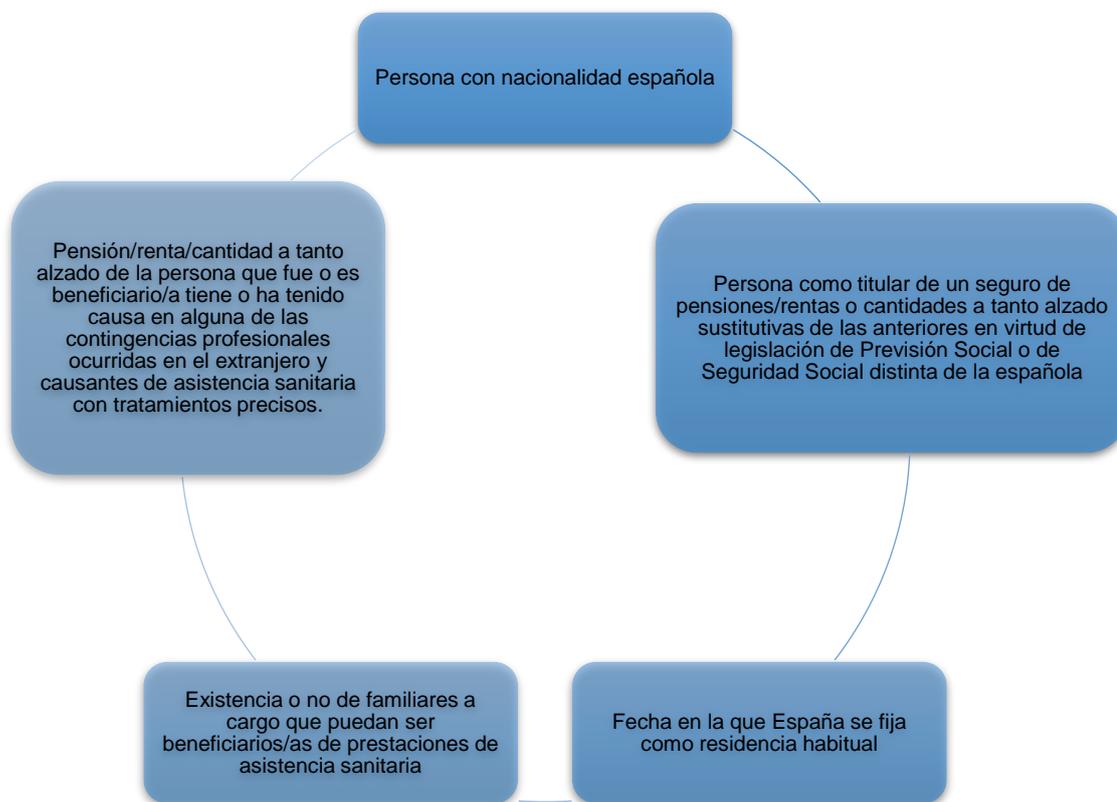


Figura 17. Aspectos que deben acreditar los documentos en relación a la suscripción de un Convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a familiares de los mismos. *Fuente:*

Elaboración Propia.

Así, esta modalidad de Convenio Especial puede ser formulada por la persona interesada en cualquier momento tras su retorno/desplazamiento temporal al territorio español o en su traslado a España.

Tabla 6. Comparación entre los Convenios reflejados en los artículos 15 y 16 (Orden TAS/2865/2003)

Aspectos	“Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero”	“Convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a familiares de los mismos”
¿Cuándo surtirán efectos el Convenio Especial?	Desde el día primero del mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud en cualquiera de los lugares previstos	Desde el día de presentación de la solicitud correspondiente
Base de cotización y Cuota Mensual	Base mensual de cotización es la base mínima de cotización que, en cada momento, se halle establecida en el RGSS, aplicando a la misma el tipo y las normas para la determinación de la cuota establecidas en el artículo 7 de la presente Orden. El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en el apartado 2 del artículo 8 de esta Orden (excepción en el convenio especial suscrito por emigrantes residentes en el extranjero, en cuyo caso se ingresarán por trimestres vencidos).	Abono de una cuota mensual fijada anualmente por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, ingresándola en el plazo señalado en el apartado 3.1 del artículo 66 de la Orden de 26 de mayo de 1999 (excepción en el convenio especial suscrito por emigrantes españoles pensionistas o perceptores de rentas y sus familiares que se desplacen temporalmente a España)

Fuente: Elaboración Propia

4.6.3.3. “Convenio especial de asistencia sanitaria respecto de trabajadores españoles que realicen una actividad por cuenta propia en el extranjero” (art. 17 de la Orden TAS/2865/2003)

Este convenio especial se realiza entre la TGSS y emigrantes españoles en el exterior:

(...) que pudieran tener la consideración de trabajadores por cuenta propia a efectos de su inclusión en los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de los Trabajadores del Mar del Sistema Español de Seguridad Social, siempre que su actividad se realice en un país extranjero con el que España no tenga ratificado convenio internacional de Seguridad Social o que, teniéndolo, el mismo no regule o no garantice debidamente la prestación de asistencia sanitaria a los referidos trabajadores por cuenta propia en el exterior, en los supuestos de estancia de los mismos y sus familiares en territorio español o de residencia de estos últimos en el referido territorio, se regirá por el Real Decreto 1564/1998, de 17 de julio, por el que se regula este convenio especial y, en lo que en el mismo no se halle previsto, por las normas del capítulo I de esta Orden.

5. Conclusiones

Primera. A pesar de los esfuerzos por la unificación de normativa en materia de marina mercante y sus trabajadores, continúan existiendo problemas que indican que los derechos de la gente de mar aún se pueden llegar a considerar como contradictorios. Teniendo en cuenta que la actividad mercante ha tenido una gran importancia en el desarrollo tanto económico como comercial de Galicia y de España en su conjunto, debemos ser un país puntero en el planteamiento de los cambios que se requieren desde este sector.

Segunda. En lo que se refiere al lugar de trabajo, las **banderas de conveniencia** es un sistema que supone casi el 50% de la flota mundial de buques mercantes, que permite operar de una forma menos reglamentada, evitando las estrictas legislaciones de algunos países en materia laboral y poniendo en riesgo unas condiciones socio-laborales dignas para los trabajadores de la marina mercante. A pesar de que la bandera del buque sea distinta de la ubicación en la que están la propiedad y el control del mismo, no debería permitir la vulneración de las condiciones dignas de trabajo para las gentes del mar.

Tercera. Las **agencias de colocación** son un instrumento del SPE, tanto en el ámbito estatal como autonómico, pero cuyo objetivo general es el crecimiento. Su carácter puede ser público o privado y, a pesar de la amplia normativa relativa a la protección de trabajadores del mar en su relación con las mismas, las agencias de colocación y de embarco pueden dificultar el reconocimiento del empresario marítimo, y esto supondrá en ocasiones una barrera para la cobertura de la protección de los marinos.

Cuarta. Debido a la disociación en la figura del **empresario marítimo**, muy utilizada en nuestro ámbito, surge un desconocimiento sobre quién tiene que responder a las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores, lo que permite, por tanto, una desviación de responsabilidades.

Quinta. La **prestación por jubilación** en los trabajadores de la Marina Mercante se reconoce en términos y condiciones similares al Régimen General, pero con una serie de particularidades en relación a la edad, la base reguladora y al porcentaje. Todo ello teniendo en cuenta la existencia de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, que varían según la clase de embarcación, los tipos de navegación y la naturaleza del trabajo. Además, cuando se trata de marinos españoles a bordo de embarcaciones

extranjeras, es preciso diferenciar en atención a si las embarcaciones están abanderadas en países en los que exista o no un instrumento nacional de la Seguridad Social.

Sexta. Los trabajadores de la Marina Mercante que trabajen en el extranjero, no están de alta en la Seguridad Social en España, por lo que lo adecuado y lo beneficioso para ellos es suscribir un **Convenio Especial con el ISM**.

Séptima. Me parece necesario aumentar el control y evitar así la impunidad ante cualquier injusticia que afecte a los trabajadores de la Marina Mercante, teniendo en cuenta que se trata de un sector ampliamente subvencionado: La recepción de dinero público nunca parece reflejarse como ayuda en las condiciones del marino, lo que lleva a reivindicar una mejora de las mismas, de las de carácter tanto social como laboral.

6. Referencias bibliográficas

- ANAVE (Asociación Navieros Españoles) (2018): Marina Mercante y Transporte Marítimo 2017-2018, Madrid. Recuperado de <https://www.anave.es/documentos/de-anave/marina-mercante>
- Baz, L. (Marzo de 2013). La problemática del trabajo en la mar: un enfoque global: El contenido de los Convenios de la OIT CTM 2006 y OIT 188, frente a los problemas más comunes en Marina Mercante y Pesca. En C. Grobas (Portavoz Asociación). *Los derechos del marino*. Jornada llevada a cabo en Asociación de Mujeres de Pescadores Rosa dos Ventos, Vigo. Recuperado de http://www.naucher.com/es/actualidad/luz-baz-representante-de-itf-en-galicia-analiza-la-situacion-sociolaboral-del-trabajo-maritimo/_n:552/
- Ballester, I. (2009). La contratación y colocación de la gente del mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 82, pp. 165-188. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/default.html
- Carril, X.M. (1999). *La seguridad social de los trabajadores del mar* (tesis doctoral). Universidade da Coruña, España.
- Chaumette, P. (2006). El nuevo Convenio internacional, una norma innovadora. *Revista Internacional del Trabajo*, 145(1-2), pp. 150-157.
- Chaumette, P. (2009). El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 82, pp. 65-76.

Del Pozo, F. (2015). Las Banderas de conveniencia y la seguridad marítima. Instituto Español de Estudios Estratégicos: Documentos de opinión, 52. Recuperado de <http://www.ieee.es/publicaciones-new/documentos-de-opinion/2015/DIEEEO52-2015.html>

Giddens, A., Sutton, P.W. (2010). Sociología (6ª Edición). Madrid: Alianza.

ISM (2015). Nuevo marco legal para la protección social de los trabajadores del mar.

ISM (Instituto Social de la Marina) (2017): Informe Anual 2017, Madrid, 2017.

ITF (2019) ¿Qué son las Banderas de Conveniencia (BDC)?, Londres, 2019, en https://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm/ViewIn/SPA (consultado el 15 de Mayo de 2019)

Meléndez, L. (2002). La dimensión laboral del empresario marítimo. Murcia: Laborum.

Meléndez, L. (2009). El empresario marítimo: delimitación desde la perspectiva laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 82, pp. 77-106. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Convenios Especiales, España, 2019, en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32840#610> (consultado el 17 de Abril de 2019)

- Panizo, J.A. (2015). La seguridad social de las personas que trabajan en el mar: Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, s/n. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/ley-47-2015-proteccion-social-trabajadores-sector-maritimo-pesquero.html>
- Ribes, I. (2014). El contrato de embarco en la Marina Mercante. Valencia: Tirant lo blanch.
- Ribes, I. (2018). La labor de la organización internacional del trabajo respecto a la marina mercante. *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak*, 39, pp.120-151.
- Ruiz, J. M. y Díaz, J. (1986). Reflexiones sobre las banderas de conveniencia y el Derecho Marítimo y Laboral español. *Anuario de Derecho Marítimo*, 4, p. 127.
- Sandín, M.P. (2003). Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones. España: McGraw-Hill.
- Unsain, J.M. (2009). En torno al patrimonio marítimo vasco: Introducción. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 6, pp. 11-13.
- Vázquez, M.J. (2016). De personas y barcos: El elemento humano en la Marina Mercante. *Revista de Estudios Marítimos del País Vasco: Itsas Memoria*, 8, pp.245-282.

Páginas Web

<https://www.itfseafarers.org/index.cfm/languageID/4>

<https://www.who.int/es>

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<https://www.anave.es/documentos/de-anave/marina-mercante>

<http://www.mitramiss.gob.es/es/index.htm>

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29421>

Convenios

Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm.9). Ratificado por Decreto-ley de 23 de febrero de 1931.

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm.22). Ratificado por Decreto de 23 de febrero de 1931.

Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm.71).

Convenio MARPOL, para la prevención de la contaminación por los buques, 1973. Adoptado el 2 de noviembre de 1973.

Convenio SOLAS, para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974. Adoptado el 1 de noviembre de 1974.

Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm.147).

Convenio STCW, sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978. Aprobado el 7 de julio de 1978.

Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm.165).

Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm.179).

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm.185).

Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006. Ratificado por el Reino de España el 4 de febrero de 2010.

Ley/Ley Orgánica

España. Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, 15 de abril de 1997, núm. 90.

España. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2003, núm. 301.

España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 18 de septiembre de 2010, núm. 227.

España. Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. Boletín Oficial del Estado, 22 de octubre de 2015, núm. 253.

Real Decreto/ Real Decreto-Ley

Real Decreto 1027/1989 de 28 de julio, sobre abanderamiento, matriculación de buques y registro marítimo. Boletín Oficial del Estado, 15 de agosto de 1989, núm. 194.

Real Decreto 1837/2000 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de inspección y certificación de buques civiles. Boletín Oficial del Estado, 28 de noviembre de 2000, núm. 285.

España. Real Decreto 638/2007 de 18 de mayo, por el que se regulan las Capitanías Marítimas y los Distrito Marítimo. Boletín Oficial del Estado, 2 de junio de 2007, núm. 132.

España. Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2007, núm. 255.

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 2010, núm. 318.

España. Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Boletín Oficial del Estado, 20 de octubre de 2011, núm. 253.

España. Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, pues debe ajustarse al procedimiento que establece el mismo para realizar cualquier modificación, supresión o aplicación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación. Boletín Oficial del Estado, 23 de noviembre de 2011, núm. 282.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 13 de noviembre de 2015, núm. 255.

España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 2 de enero de 2016, núm. 261.

Recomendaciones

Nº 75. Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946.

Nº 155. Sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976.

Nº 186. Sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996.

Orden

España. Orden de 18 de enero de 2000 por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques. Boletín Oficial del Estado, 2 de febrero de 2000, núm. 28.

España. Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, en donde se destacan quiénes pueden ser suscriptores/as de un Convenio Especial con la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 18 de octubre de 2003, núm. 250.

España. Orden FOM/1644/2012 de 23 de julio, sobre delegación de competencias en el Ministerio de Fomento. Boletín Oficial del Estado, 25 de julio de 2012, núm. 177.