

# Tiempos de trabajo y de descanso de la tripulación de cruceros: la incidencia del pabellón

ALEJANDRO ZALVIDE BASSADONE\*



REVISTA IBEROAMERICANA  
DE RELACIONES LABORALES

*Labour Issues.*

*Iberoamerican Journal of Industrial Relations*

ISSN 2173-6812

VOL. 36, (2018)

pp. 7-18



**FECHA RECEPCIÓN:**

2017-04-05

**FECHA REVISIÓN:**

2017-04-08

**FECHA ACEPTACIÓN:**

2017-11-24

**FECHA PUBLICACIÓN:**

2018-12-15

**PALABRAS CLAVE**

Tripulación de cruceros; trabajo en el mar; tiempo de trabajo; tiempo de descanso; jóvenes marinos; pabellón; segundo registro

**KEYWORDS**

Crew members of cruise ships; work at sea; working time; rest time; young sailors; Pavilion; second register

**RESUMEN**

El trabajo en el mar ofrece ciertas peculiaridades con respecto a otro tipo de trabajos. Las razones se centran básicamente en el tipo de actividad y en el lugar donde se realiza. Para tratar de proteger las condiciones laborales, se establecen una serie de medidas que de manera directa o indirecta suelen estar vinculadas al tiempo de trabajo y de descanso; así como, al pabellón de abanderamiento del buque que es el que determina la nacionalidad del centro de trabajo. Dentro del trabajo en el mar interesa centrarse en un tipo de actividad comercial creciente como es el transporte de pasajeros en su modalidad de cruceros, el cual presenta unas características singulares de navegación internacional y de concentración de vida y trabajo a bordo.

**ABSTRACT**

Work at sea offers certain peculiarities with regard to other types of work. Reasons basically focus on the type of activity and in the place where it is performed. To try to protect these working conditions, are established a series of measures which directly or indirectly tend to be linked at the time of work and rest, and the flag of flag of the ship which is what determines the nationality of the work center. Within the work at sea interested in focus is in a type of activity commercial growing as is the transport of passengers in its mode of cruises, which presents some features unique of navigation international and, of concentration of life and work on board..

\* Prof. Ayudante de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Huelva  
alejandro.zalvide@dam.uhu.es



# TIEMPOS DE TRABAJO Y DE DESCANSO DE LA TRIPULACIÓN DE CRUCEROS: LA INCIDENCIA DEL PABELLÓN

## 1. Introducción

El trabajo en el mar tiene unos caracteres especiales fundamentalmente por dos tipos de razones, el primero está relacionado con la clase de actividad que desarrolla; y el segundo, con el lugar donde se ejecuta. En cuanto a la clase de actividad, hay que partir de la premisa de que puede ser de lo más variada, aunque suele caracterizarse por la confluencia alternativa de dos circunstancias principales, la referente al ámbito pesquero y la de índole comercial; ambas desarrolladas en un medio tan difícil como es el mar, lo que da una idea de las especiales condiciones en las que se va a desenvolver la profesión. Desde la perspectiva del lugar, va a ser la nave o buque donde se lleva a cabo dicha actividad, espacio que a efectos laborales se conceptúa expresamente como centro de trabajo según el art. 1.5 del 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 (en adelante ET); siendo precisamente la nota de movilidad que lo caracteriza la que le otorga ese tratamiento especial (Rodríguez Martín-Retortillo, 2016: 449). Dicho carácter itinerante y el hecho bastante frecuente de transitar por aguas internacionales, es lo que en cualquier caso le da un carácter peculiar adicional.

Aunque la mayoría de las disposiciones sobre el trabajo marítimo afectan con carácter general a la gente del mar, la actividad pesquera tiene una singularidad laboral propia, que ha de ser ahora descartada a estos efectos. En cuanto a la actividad comercial, hay que distinguir desde la perspectiva naviera que puede ir dirigida al transporte de mercancías o de pasajeros, aunque la que interesa abordar ahora por razones de interés laboral es la de pasajeros.

Hoy en día los barcos de pasajeros siguen manteniendo su finalidad original de traslado de personas sobre todo entre puertos de corta distancia, pero además se han adaptado a una modalidad creciente pero no ya como medio de transporte, sino como verdaderos hoteles flotantes para itinerarios turísticos, en lo que se conoce como cruceros. Estos barcos son cada vez no solo más lujosos, que también, sino que dis-

ponen de una mayor capacidad para albergar pasajeros, no tanto por las dimensiones medias de eslora, como por el diseño de su construcción, con varias plantas a modo de edificios y toda suerte de espacios complementarios y de recreo (Estepa Montero, 2013: 336). Crecimiento del aforo o número de usuarios que conlleva inexorablemente el incremento de personal que se precisa para dar cobertura a sus necesidades ociosas, llegando a superar en algunos casos el millar de trabajadores. Es en concreto en este escenario donde los trabajadores han de llevar una vida a bordo, un espacio acotado que ha crecido considerablemente en cuanto a capacidad para el pasaje aunque no en la misma proporción en instalaciones para la tripulación, en convivencia con los clientes aunque de forma muy distinta, durante un trayecto que supone más tiempo de navegación y menos en puerto firme, todo lo cual hace a este colectivo de especial interés para su tratamiento laboral.

La singularidad de estas relaciones de trabajo en el mar ha sido objeto de regulación desde distintos ámbitos, que se han hecho eco de las necesidades normativas sobre aspectos relativos a condiciones de trabajo, de seguridad social, prevención de riesgos o cualquier otra vicisitud de las que rodean esta actividad laboral, generando por otro lado una gran dispersión normativa. Destaca en el ámbito internacional, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo -en adelante OIT-, sobre el Trabajo Marítimo, de 23 de febrero 2006, Instrumento de Ratificación BOE 19/2013, de 22 de enero. En nuestro ámbito nacional también se ha de considerar de forma significativa el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre que regula las jornadas especiales de trabajo, así como otras normas no estrictamente laborales pero con repercusión indudable, como ocurre entre otras, 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.

Interesa sobre todo destacar dos cuestiones de especial trascendencia para la tripulación, por un lado, la ordenación del tiempo de trabajo de descanso de esta gente de mar, incluidas las especialidades de los jóvenes marinos. Por otro lado, el buque como centro de trabajo en el que se desarrolla la actividad, en referencia al abanderamiento o pabellón que marca la nacionalidad del buque y su repercusión jurídica.

## 2. El tiempo de trabajo y de descanso

La regulación del tiempo de trabajo de la gente de mar ha sido una constante en las distintas normas que han ido surgiendo para tratar de ordenar la vida a bordo, ya que este tipo de actividad cuenta con unas connotaciones muy peculiares al ser realizado en las dependencias de un buque, un espacio cerrado que sirve como centro de trabajo, y a la vez como lugar donde se ha de convivir durante un determinado periodo más o menos

largo de tiempo. Es decir, las condiciones donde se desarrolla la actividad laboral no es la habitual a la del resto de los trabajadores, no solo por su carácter itinerante, sino por el hecho de coexistir en un mismo recinto el desarrollo de lo que ha de ser el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, con las dificultades que ello entraña en cuanto a su delimitación y control de su cumplimiento.

## 2.1. El tiempo de trabajo

Como antecedente internacional en la regulación del tiempo de trabajo en el mar, se ha de citar el Convenio OIT número 180, sobre las horas de trabajo a bordo, (1996). El cual establece una serie de referencias significativas en relación con el factor temporal, como: “horas de trabajo”, para designar “el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque”; y “horas de descanso”, para designar “el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves” (art. 2, C180 OIT, 1996).

Conforme a estas premisas se ordena el tiempo de trabajo y de descanso de la gente de mar, sirviendo además como base para el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, de la OIT (en adelante, CTM 2006). Este Convenio regula el tiempo de trabajo pero va mucho más allá, al regular también las condiciones de los marinos y todo lo que rodea a su cumplimiento, convirtiéndose desde entonces en el instrumento de referencia internacional sobre trabajo en el mar. De hecho, incluso se considera que “establece sin lugar a dudas un antes y un después en la consecución de un trabajo decente para la gente de la Mar, para los Marinos” (Azkue Manterola, 2009: 42).

El CTM 2006 reconoce que dentro de los límites que han de establecerse sobre los módulos temporales se ha de fijar, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un límite determinado o el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un periodo determinado. Es decir, se realiza una composición antagónica entre el tiempo de trabajo y de descanso, en lo que parece ser una solución alternativa a la hora de fijar el mismo, pero que según parece ha de considerarse como una mala expresión del Convenio, que no pretende decir que baste hacer una sola de las dos operaciones, pues no todas las horas de no trabajo son horas computables como de descanso, ni tampoco todas las horas de no descanso son horas necesariamente de trabajo (García Ninet, 2009: 256).

Por otro lado, según se reconoce, las horas normales de trabajo de la gente del mar deberán basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días que correspondan a los días festivos oficiales (Norma A2.3.3, CTM 2006). La jornada de ocho horas, sin que en principio se aluda a ningún período de referencia, parece querer indicar que han de tener carácter diario en lo que ha de ser su tope máximo.

El tiempo de trabajo se sigue conectando a estos efectos con el tiempo de descanso, haciendo referencia por un lado al descanso necesario semanal de un día, y por otro con el que en su caso corresponda a los días festivos oficiales. No obstante lo anterior, se deja la puerta abierta a posibles negociaciones colectivas que puedan mejorar las condiciones en cuanto al tiempo de trabajo para esos ámbitos de negociación, siempre y cuando se regule sobre una base no menos favorable, entendiendo como tal, unas condiciones más beneficiosas para la gente del mar, en el cómputo general del clausulado.

En principio, y a falta de menciones posteriores en el Convenio, hay que considerar para la aplicación de los festivos, y por lo que a los buques españoles respecta, la regla prevista a efectos del buque como centro de trabajo a la hora de conectar a los mismos con la provincia donde radique su puerto base (art. 1.5, ET), es decir ha de entenderse el disfrute de los festivos tal cual correspondería al trabajo realizado en dicha sede provincial. Debiendo entenderse a este respecto que, según prevé el mismo ET, de los catorce festivos anuales que corresponde a los trabajadores, dos han de ser locales, y por tanto los festivos que a dicho ámbito corresponda; al igual que dentro de este límite anual señalado, los que se prevean desde cada comunidad autónoma en el señalamiento de fiestas laborales para dicho territorio, siempre en relación con las de alcance nacional y siguiendo las reglas previstas a este efecto (art. 37.2, ET). De tal forma que en todo caso hay que entender, al menos como específicas, las dos locales referenciadas en relación a la radicación del puerto base del buque y, en su caso, las que se dictaminen en cada comunidad autónoma de pertenencia, siempre siguiendo las reglas de señalamiento antes mencionadas.

En cuanto a los límites para el tiempo de trabajo y de descanso previstos en el CTM 2006 (norma A2.3.5.a), se siguen las mismas pautas establecidas en el C180 (art. 5.1.a), de tal forma que el criterio alternativo de horas de trabajo en su nivel máximo, o bien horas de descanso en el mínimo, van a regir las condiciones temporales de la prestación de trabajo a bordo, siempre entendiendo que son límites que necesariamente hay que respetar pero que en cualquier caso son susceptibles de mejora.

Así, los límites temporales de trabajo o descanso quedan establecidos de la siguiente forma:

“a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:

- i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de
- ii) 72 horas por cada período de siete días,

o

b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

- i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a
- ii) 77 horas por cada período de siete días.”

Por lo que respecta a las horas de trabajo, vienen señaladas sobre el ámbito diario y semanal (o por mejor entender, de veinticuatro horas y siete días), en una doble limitación que es necesario combinar para que se respete en cualquier caso el tiempo máximo de trabajo a realizar. Quiere ello decir, que las catorce horas trabajo no pueden mantenerse de forma constante ya que entonces se superaría el tope máximo establecido para siete días. Sin embargo, la jornada de trabajo sí podrá tener una distribución irregular, no por ser necesario sino por ser permitido, de tal suerte, que puede haber días de más horas de trabajo y otros de menos, salvaguardando en todo caso los límites establecido en los dos niveles de referencia.

Las singulares características del trabajo en el mar hacen que sea uno de los supuestos previstos en el ya mencionado RD 1561/1995 (en adelante, RDJE), que regula las jornadas especiales de trabajo (arts. 15 y ss.). Hay quien considera necesario una aclaración previa en cuanto a la ordenación de esta jornada, ya que, sin ser mencionada en la norma se entiende que va a condicionar en última instancia cualquier análisis relativo al tiempo de trabajo; en concreto, la distinción entre el período de embarque y desembarque, que van a marcar por un lado, los tiempos de trabajo efectivo, de presencia y descansos; y, por otro, los períodos de vacaciones (Gómez Muñoz, 1999: 209).

Esta norma, de carácter reglamentario regula el tiempo de trabajo para aquellos trabajadores que presten servicios a bordo de buques y embarcaciones (salvo para el capitán o persona que ejerza el mando de la nave), estableciéndose que no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas en su caso las horas extraordinarias. Se establecen dos salvedades para su posible incremento, por un lado, en los casos de fuerza mayor por razones de seguridad o socorro, y por otro, en casos de apremiante necesidad de abastecimiento, de descarga urgente o para la realización de determinadas maniobras. En los supuestos de fuerza mayor la jornada se podrá prolongar por el tiempo necesario, para todos lo demás supuestos no se podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días (arts.15 y 16, RDJE), es decir se establecen los mismos límites máximos que se contemplan en el CTM 2006 y en su antecedente normativo internacional en cuanto a horas de trabajo, el C180.

## 2.2. El tiempo de descanso

En cuanto a las horas de descanso como freno impuesto al tiempo de trabajo efectivo, a la par que como elemento reparador del desgaste del trabajador, viene establecido en el RDJE (art.17) en términos similares a las horas de trabajo, fijando en este caso una doble escala limitativa pero en sentido inverso, es decir, marcando el tiempo mínimo de horas a dedicar, en vez de el máximo. El período de referencia sigue siendo de

índole diaria o semanal, con un tiempo mínimo de diez horas en el primer caso y setenta y siete en el segundo, siendo en cualquier caso susceptible de mejora, incrementado el tiempo de descanso.

La particularidad añadida en el RDJE, va en relación a la posibilidad de agrupar las horas de descanso en dos períodos como máximo, uno de los cuales ha de ser al menos de seis horas ininterrumpidas. Luego en realidad existe una doble opción, fraccionar el descanso o no, pero si se opta por la segunda, hay que respetar preceptivamente un descanso de al menos seis horas consecutivas, entendiendo que éste ha de ser el arco temporal mínimo para que el descanso surta efecto como tal. En los mismos términos anteriores también se podría mejorar la situación, o bien eliminando el fraccionamiento, o bien aumentando el descanso ininterrumpido de una de las partes.

A su vez, esta norma contempla el intervalo que ha de mediar entre dos periodos consecutivos de descanso, no pudiendo exceder de catorce horas, lo que *contrario sensu* pone de manifiesto la imposibilidad de trabajar por encima de ese lapso de tiempo. En este caso lo más beneficioso para el trabajador sería que los espacios se acortasen entre el final de un descanso y el principio del siguiente, de tal suerte que cumpliendo con esta regla las horas de trabajo continuadas se verían inexorablemente reducidas en pro de un mayor tiempo destinado al descanso.

En el RDJE, no se establece como ocurre en el CTM 2006 el tiempo mínimo de descanso a tener en consideración como limite alternativo al tiempo de trabajo, sino que complementando a esta previsión sobre el tiempo de trabajo, lo que se regula es el descanso entre jornadas. Así, como regla general se prevé que entre el final de una jornada y el principio de la siguiente los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo de ocho horas, garantizando por tanto un descanso obligatorio de carácter continuado. Por otro lado, esta divergencia entre ambas normas tal vez pone de manifiesto, lo que alguna voz ya reclama en cuanto a la necesidad de actualizar una norma como el RDJE a la realidad social y laboral de hoy en día (Gómez Muñoz, 2016: 315).

Además, establece el RDJE un lapso de tiempo de descanso diferente para cuando el buque se halle en puerto, donde la extensión del descanso ha de prolongarse hasta las doce horas, y ello con independencia de que el personal baje a tierra o permanezca por su voluntad a bordo. Todo ello, siempre y cuando no se den casos de necesidad que puedan anular dicha previsión y reducirlas al mínimo previsto en estado de navegación, es decir a ocho horas, o casos de fuerza mayor, que no se verían sometidos a estos límites. Esta distinción hecha para cuando el barco haga escala, parece ir dirigida a favorecer el bienestar del trabajador al ampliar su tiempo de descanso y por tanto la posibilidad de disfrutar de ese esparcimiento en tierra firme, lo que se acentúa si cabe en los destinos de cruceros.

### 2.3. Situaciones singulares en cuanto al tiempo de trabajo y de descanso

Por otro lado, y con independencia de la ubicación física del buque, el RDJE (art. 17.b y c) contempla el tiempo de trabajo del turno de guardia, donde no es posible superar las cuatro horas y que a cada guardia ha de suceder un descanso de ocho horas ininterrumpidas, además, remite a los convenios la misma posibilidad de fraccionamiento del periodo de descanso que contempla el CTM 2006 (norma A2.3.6). Por tanto, lo que se está contemplando es el exceso de jornada ante situaciones extraordinarias como las guardias, tratando de garantizar en cualquier caso el descanso necesario suficiente para reparar el sobreesfuerzo realizado.

El CTM 2006 prevé a su vez situaciones de disponibilidad para el caso en el que por requerir sus servicios se vea perturbado el período de descanso, reconociéndole al efecto el derecho a un periodo de descanso compensatorio (norma A2.3.8). Es decir, habría que distinguir por tanto diferentes periodos en el ámbito temporal de la relación laboral, por un lado, el de “trabajo”, como aquél en el que se desarrolla la actividad laboral; por otro, el de “descanso”, aquel en el que se está libre de todo servicio; y, por otro, el de “disponibilidad”, en el que el trabajador puede ser requerido para prestar un servicio.

Entendiendo que durante el periodo de disponibilidad el trabajador no es dueño absoluto de su tiempo y por tanto no puede administrarlo con libertad, pensando sobre todo en el supuesto de hallarse en puerto y querer bajar a tierra, donde en su caso se perdería la disponibilidad de su presencia en el centro de trabajo. Salvo que, por otro lado, ese tiempo de disponibilidad o tiempo de “presencia” se convierta en tiempo de “localización” a la espera de llamada, con un tiempo de respuesta para acudir al trabajo previamente estipulado, lo cual permitiría en este supuesto al trabajador poder desembarcar y presentarse de nuevo en el buque si se produce el aviso para requerir sus servicios. En cualquier caso, otra cuestión será el cálculo del tiempo de descanso que en cada caso ha de corresponder si definitivamente la interrupción se produce, y ello con independencia de otras cuestiones que puedan ser tenidas en cuentas durante el periodo de disponibilidad, o en su caso de localización, con respecto al ámbito retributivo por dicho estado de alerta laboral, o por la materialización definitiva del requerimiento.

Según el CTM 2006 la organización del trabajo ha de quedar reflejada en un cuadrante normalizado y visible, en el idioma o idiomas de trabajo del buque, y en inglés, donde deben quedar reflejados por cada cargo el número máximo de horas de trabajo o el mínimo de horas de descanso, y el programa de servicio en el mar y en los puertos (norma A.2.3.10). Al margen de la cuestión formal, se presupone con esta ordenación que las actividades a desarrollar en el mar y en el puerto son variables, entendiendo

a este respecto que las funciones a realizar con el barco en navegación han de ser superiores a las que han de corresponder en el puerto, de tal suerte que va a generar en la tripulación con carácter general una mayor disponibilidad de tiempo libre o de descanso, y por tanto con mayor probabilidad de bajar a tierra firme.

Este Convenio contempla también una situación excepcional por cuestiones de seguridad o socorro, otorgándole al capitán un poder de dirección superior al habitual para reordenar las horas de trabajo o descanso de los marinos, durante el tiempo necesario hasta garantizar el restablecimiento de la normalidad (norma A2.3.14). Una vez superada la situación que lo provoca, ha de otorgarse un nuevo periodo de descanso a todos aquellos marinos que hubiesen interrumpido su horario normal de descanso.

### 2.4. El reconocimiento de la fatiga de la gente del mar

El interés por el aseguramiento del horario de trabajo y de descanso lleva a la norma a tener en consideración algo habitual en el entorno donde se desarrolla este trabajo, la fatiga de la gente del mar, de tal forma que ha de ser un factor a tener en cuenta a la hora de configurar tanto la asignación de tareas, como el reconocimiento de los tiempos de actividad y descanso, así como de los niveles de dotación del barco. Siendo así que ha de entenderse al efecto que la realización de determinadas actividades relacionadas con ejercicios de control, prevención y similares, previstos por la legislación nacional o en su caso internacional, “se lleve a cabo de la forma menos perturbadora para los periodos de descanso y para que no provoquen fatiga” (norma A2.3.7, CTM 2006). En términos parecidos se pronuncia sobre lo oportuno de asegurar unos niveles de dotación adecuados en cuanto a número de marinos y su cualificación, teniendo en cuenta “la necesidad de evitar o de reducir al mínimo el exceso de horas de trabajo para asegurar un descanso suficiente y limitar la fatiga” (norma A2.7.2, CTM 2006). Como medida de aseguramiento de estos niveles de dotación, se impone a la autoridad competente la expedición de un documento sobre dotación mínima o equivalente, que a su vez sirva como garantía para que el personal que trabaje en cualquier puesto a bordo pueda disfrutar de un descanso suficiente (Miñarro Yanini, 2009: 344).

En definitiva, la presencia de personal a bordo suficiente y cualificado va a servir para equilibrar el reparto en las tareas pertinentes, de tal forma que ha de quedar a salvo el exceso de trabajo como garantía del derecho al descanso necesario, quedando a su vez asociado el tiempo de descanso como elemento limitador de la fatiga de la gente de mar. Por otro lado habrá que considerar como parte del uso y disfrute del tiempo de descanso la posibilidad de bajar a tierra por parte de la tripulación en las escalas que realicen en puerto, como una fórmula añadida para paliar estos efectos nocivos de la navegación.

## 2.5. El bienestar del trabajador del mar

En cuanto al bienestar del trabajador, es un derecho genérico reconocido a la gente del mar, pero que además se manifiesta de forma específica en determinadas cuestiones en el CTM 2006, como el reconocimiento expreso de permisos para bajar a tierra, con el fin de favorecer su salud y bienestar (art. IV y regla 2.4.2). Este supuesto se enmarca como parte del reconocimiento general del derecho a vacaciones, aunque debe ser considerado como algo distinto de las vacaciones anuales; ya que se trata de permisos, al igual que los permisos laborales que ya conocemos en las legislaciones laborales, con o sin sueldo, con una u otra causa y duración (García Ninet, 2009: 276). Luego, también en estos casos de permisos se está ampliando la disponibilidad de tiempo libre para facilitar la bajada a tierra como medida de bienestar, dejando en cualquier caso la puerta abierta a su concreción por las normas nacionales y convencionales.

La consecución del bienestar de la gente de mar no es exclusiva en cuanto a la disponibilidad de tiempo suficiente para desembarcar en puerto, sino que se ve ampliada en su finalidad por el allanamiento de otros mecanismos de disfrute como el acceso a las instalaciones de los servicios portuarios de bienestar. Pero sin duda éste se ve reforzado por la regla de la concesión de permisos necesarios para bajar a tierra (Charbonneau, 2009: 365). Esta opción de acceso a instalaciones de bienestar portuarias se prolonga con la disponibilidad de visitar las ciudades que los acogen, en lo que suele ser una de las características más destacadas de los empleados de cruceros que disponen de tiempo libre durante la estancia en puerto (Estepa Montero, 2012: 141).

Asimismo, se hace necesario reforzar esta situación con otras medidas que agilicen la bajada a tierra del personal libre de funciones, sobre todo pensando en el corto espacio de tiempo que los buques suelen pasar hoy en día atracado en los puertos. Máxime si de lo que hablamos es de barcos de crucero, con lo peculiar de sus travesías, en un periplo que suele durar varios días visitando distintos destinos turísticos y con una dinámica donde lo frecuente es navegar de noche, arribar a puerto por la mañana temprano, para volver a zarpar al anochecer hacía otro puerto, de tal suerte que la escala en puerto no va a durar más de unas cuantas horas. La gente del mar trabaja y vive en los buques, navegando en la mayoría de las ocasiones en el ámbito internacional, por lo que “el acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra son elementos decisivos para el bienestar de la gente de la mar” (preámbulo, C185 OIT, 2003). Para facilitar la entrada en el territorio de un Estado Miembro se establece la expedición de un documento de identidad específico para esta gente de mar, con miras al disfrute máximo del permiso temporal para bajar a tierra durante la escala del buque, que en los tiempos actuales no suelen ser demasiado largas, y en particular, en el caso de los cruceros apenas suele durar unas horas.

## 2.6. Reglas especiales para los jóvenes marinos

Acorde con otra larga tradición internacional y nacional, se contempla en el CTM 2006 como pauta diferenciada las horas de trabajo y descanso a los jóvenes marinos, considerando como tales a los menores de 18 años, para los cuales han de aplicarse las reglas sin distinguir si el buque se encuentra en el mar o en el puerto. Las previsiones al respecto giran en torno al horario de trabajo que no ha de exceder de ocho horas diarias ni de 40 semanales, así como la posibilidad de realizar horas extraordinarias que quedaría reducida a las que puedan surgir por razones de seguridad (pauta B2.3.1.1.a). Es decir, se centra en el horario de trabajo y no en el de descanso, entendiéndose no obstante que, al margen de las especialidades, han de respetarse las reglas generales de descanso establecidas para toda la tripulación.

Eso sí, se les ha de conceder tiempo suficiente para todas las comidas y una hora como mínimo para la principal, además de 15 minutos de descanso cada dos horas de trabajo ininterrumpido (pauta B2.3.1.1.b y c). Parece querer garantizar un tiempo prudente para que estos trabajadores puedan alimentarse con relativa tranquilidad, aun sin precisar realmente el tiempo a destinar para el resto de comidas que no sean la principal; y, a su vez, asegurar un pequeño receso reparador después de un tiempo determinado de trabajo continuado. Excepcionalmente estas disposiciones podrían no aplicarse en determinadas situaciones de turnos de vigilancia, o se trabaje según un sistema de turnos preestablecido o pueda comprometerse la formación eficaz según los programas y planes de estudios establecidos (pauta B2.3.1.2).

La edad de los jóvenes marinos ha de corresponder, según las reglas generales del CTM 2006, a trabajadores menores de 18 y mayores de 16 años, estando prohibido por debajo de esa edad trabajar a bordo de un barco; además, para trabajar en determinadas circunstancias se requiere una edad mínima superior, como es el caso del trabajo nocturno, o para trabajos que puedan resultar peligrosos para su salud o su seguridad (regla 1.1).

El trabajo nocturno para la gente de mar que sean menores queda prohibido, con remisión del término “noche” a la legislación y práctica de cada país, debiendo respetarse no obstante un período de al menos nueve horas contados como muy tarde desde la medianoche, y no pudiendo finalizar antes de las cinco de la madrugada (norma A1.1.2). Nuestra legislación laboral considera como trabajo nocturno, con carácter general, el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, quedando asimismo prohibida la realización de trabajo nocturno a los menores (arts. 36.1 y 6.2, ET). Sin embargo, para los menores de edad que trabajen a bordo de un buque se considera trabajo nocturno prohibido el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana (Disposición adicional cuarta, RDJE), tal vez, siguiendo el mismo criterio temporal ya utilizado a nivel interna-

cional para limitar el trabajo nocturno de otro colectivo sensible como el de las mujeres trabajadoras (art. 2, C089 OIT, 1948). Respetando el cualquier caso todos los aspectos temporales previstos al efecto por el CTM 2006, nueve horas consecutivas, inicio antes de la medianoche y finalización después de las cinco de la madrugada. Ello no obsta a que la autoridad competente pueda hacer una excepción cuando se den determinados requisitos en función del ámbito formativo de la gente de mar, siempre que no se perjudique ni su salud ni su bienestar.

La prohibición de llevar a cabo actividades para los jóvenes marinos se generaliza para trabajos que puedan perjudicar su salud o su seguridad, es decir, la norma hace referencia a trabajos que puedan resultar peligrosos para “su salud o su seguridad”, no a trabajos “peligrosos” (Ruano Albertos, 2009: 128). Relación que en cualquier caso se deja con carácter abierto para que sean los Estados miembros quienes fijen cuales han de ser considerados como tales a la vista de tal previsión.

Aunque la prohibición más llamativa ni siquiera va en relación a estas actividades que puedan resultar dañinas para el menor, sino la que se dirige expresamente hacía la imposibilidad de ser empleado o contratado o trabajar como cocinero a bordo de un buque (norma A3.2.8, CTM 2006). En este sentido, cabe señalar que la prohibición alude directamente a una categoría profesional, la de cocinero, la cual precisa de una formación adecuada, con lo que siguiendo al menos el cauce oficial para la obtención de dicha cualificación, se llegaría a una mayoría de edad suficiente para el desempeño de dicho puesto, y por tanto sin necesidad de haber recurrido a su consideración como impedimento. A mayor abundamiento, y por lo que a barcos de crucero se refiere, donde el servicio de restauración adquiere un especial protagonismo, y donde se alcanzan dimensiones bastante considerables en cuanto al pasaje y la tripulación, se convierte en un puesto de gran responsabilidad para la que se requiere no solo una formación culinaria adecuada, sino una experiencia acreditada en funciones similares, que hacen teóricamente imposible poder acceder a este nivel profesional con una edad inferior a los dieciocho años señalados con carácter preceptivo.

### 3. El pabellón del buque

La nacionalidad del buque va a condicionar también el régimen jurídico laboral y de seguridad social de la gente del mar, toda vez que el lugar en el que se desarrolla la actividad no es un centro de trabajo al uso sino que por su propia naturaleza está diseñado para desplazarse por aguas jurisdiccionales tanto nacionales como internacionales, afectando por tanto al ordenamiento de diferentes países y al orden internacional. En el caso particular de los cruceros y por lo que al panorama turístico se refiere, la repercusión del pabellón del barco va a condicionar la naturaleza de los movimientos en el desembarco tanto del pasaje

como de la tripulación cuando hacen escalas en los puertos, para saber si lo hacen a modo de prolongación del territorio, o en un destino diferente. Asimismo, en su caso, cual va a ser el rol que se le asigna a la bajada a tierra de estos trabajadores del mar.

La denominada “ley del pabellón” es la solución tradicional utilizada en el panorama internacional, entendiéndose que el buque forma parte del Estado y por tanto la que ha de corresponder. Este mismo criterio se utiliza por la normativa española cuando con carácter general el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, establece el sometimiento de los buques a la ley del lugar de su abanderamiento o registro (art. 10.2). Siguiendo la misma sintonía, el ET considera a efectos laborales el buque como centro de trabajo, situándolo en la provincia donde radique su puerto base (art.1.5, ET). Todo lo cual no deja de ser una ficción jurídica que prolonga la territorialidad más allá de la que corresponde tradicionalmente a la circunscripción geográfica de cada país, lo que unido a la diversidad normativa y en no pocos casos interesada, originan un espectro difícil de controlar, dejando en evidencia la operatividad de esta ley.

El pabellón o abanderamiento ha de corresponder a una realidad no siempre tenida en cuenta, ya que existen algunos Estados que suavizan sobremanera las exigencias legales para con los buques que enarbolan su bandera, y que forzó la aparición de normas internacionales, tratando de dar sentido a cómo debe darse esta correspondencia, al margen de los requisitos meramente formales. De tal suerte que lo que realmente ha de existir es una “relación auténtica entre el Estado y el buque”, asignando además al Estado el deber de “ejercer efectivamente su jurisdicción sobre los buques que enarbolan su pabellón en los aspectos administrativo, técnico y social” (art. 5.1, Convención de las Naciones Unidas sobre alta mar, Ginebra, 29 de abril de 1958). Quiere ello decir que, ha de darse un vínculo real que justifique el abanderamiento y no solo el cumplimiento de las formalidades oportunas sin relación de causalidad, ante lo cual y a modo de reforzamiento, se introduce por el C147 de la OIT el deber de los Estados Miembros de “ejercer una jurisdicción o control efectivos sobre los buques matriculados en su territorio” (art. 2.b, C147 OIT, 1976), en aras a proteger los intereses del personal con respecto a normas de seguridad, régimen de seguridad social y condiciones de vida y de empleo a bordo de la gente del mar.

Esta situación en cuanto a relación efectiva de abanderamiento no ha tenido sin embargo el suficiente calado en el ámbito internacional, toda vez que en numerosas ocasiones se ha recurrido a lo que se hace llamar pabellón de conveniencia, cuya propia denominación nos orienta sobre su interés recurrente por parte del titular del buque. Estos pabellones corresponden a territorios donde se minimizan los requisitos de matriculación y se suavizan sobremanera las normas aplicables por esos Estados y el control efectivo de las mismas; es decir, utilizando el símil tributario a efectos de trabajo, una especie de “paraíso laboral” para los armadores, donde las normas se rebajan de tal manera que



permiten ofrecer sin ningún reparo condiciones de trabajo “leoninas” a la tripulación. Así pues, los trabajadores del mar “deben prestar servicios en este tipo de buques en pésimas condiciones laborales, pudiendo destacarse, entre otras, las siguientes: 1) admisión del despido libre o por causas muy amplias; 2) inexistencia de un sistema estatal obligatorio de Seguridad Social; y 3) ausencia de medios para controlar las condiciones de trabajo en los buques... [trabajándose] en unas condiciones de grave inseguridad como lo demuestra el alto grado de siniestralidad que suele tener la mayor parte de ellos” (Carril Vázquez, 2001: 912).

De esta manera, en el panorama internacional la permisividad existente por parte de los pabellones de conveniencia o registros abiertos provoca que siguiendo la ley del pabellón, se eludan las normas laborales y de seguridad social, que de otra forma corresponderían en función de la correcta aplicación del abanderamiento real o auténtico, generando condiciones de trabajo en muchos casos extremas que se suman a las ya de por sí especiales dificultades que se producen en el medio en el que desarrollan la actividad la gente de mar. En el panorama nacional “los criterios esgrimidos por los tribunales laborales corrigiendo la aplicación de la ley del pabellón en defensa de la aplicación de la legislación laboral y de Seguridad Social española a los marineros españoles embarcados en buques con pabellones de conveniencia han jugado un papel decisivo” ( Rodríguez Copé, 2006: 504).

La alarma generada por el abanderamiento de conveniencia en relación con la aplicación de la ley del pabellón, ha provocado la aparición de otro criterio alternativo al principio *lex loci laboris*, condicionada a estos efectos a una mera formalidad administrativa de matriculación en los registros abiertos o libres. En este sentido, se aboga por la teoría del “vínculo más estrecho” como criterio normativo de protección para aplicar a la gente de mar enrolada en estos buques de conveniencia. De tal forma, que se plantea “si no sería más adecuado, en lugar de tomar como norma el Estado del Pabellón que, en definitiva, no es más que una ficción legal, introducir con carácter general el recurso al criterio de la vinculación más estrecha en la línea señalada por el TJUE” (Ribes Moreno, 2016: 39). No obstante, esta vía de solución no está exenta de problemas interpretativos, al quedar condicionado a una demostración caso por caso en base a una serie de elementos probatorios, siendo por otro lado los indicios posteriores los que se deben tener en cuenta para vincular más estrechamente un contrato de trabajo con un ordenamiento jurídico en concreto (Fotinopoulou Basurko, 2014: 105).

Tanto el CTM 2006 (regla 5.2) como el C180 de la OIT (art. 8) permiten el control por parte de la autoridad competente del Estado del puerto para velar por el correcto cumplimiento de las condiciones de trabajo del buque de cualquier pabellón. Esta facultad de poder inspeccionar y, en su caso, imponer el cumplimiento de sus previsiones, presenta a la ley del puerto como una posible alternativa a la ley del pabellón como ámbito de jurisdic-

ción (Fotinopoulou Basurko, 2009: 233). Se trata por tanto de garantizar unas condiciones mínimas de trabajo, al menos mientras el buque está en el puerto, pensando sobre todo en aquellas naves que enarbolan banderas de conveniencia.

Situación ciertamente peculiar es la que se produce en los casos de doble o múltiple abanderamiento, entendiéndose al efecto que el buque navega bajo las banderas de dos o más Estados, utilizándolas a su conveniencia. Para este supuesto se establece la regla según la cual no podrá ampararse en ninguna de esas nacionalidades frente a un tercer Estado y podrá ser considerado como buque sin nacionalidad, se contempla además, que no se podrá efectuar ningún cambio de bandera durante un viaje ni en una escala, excepto cambio de la propiedad o en el registro (art. 6, Convención de Ginebra, 1958).

Es decir, si ya de por sí el pabellón de conveniencia genera problemas significativos de cumplimiento de las normas, con este hipotético abanderamiento múltiple, también usado de conveniencia, la situación se degrada aun más, con la finalidad clara y fraudulenta de eludir responsabilidades de cualquier orden. Esta situación puede comportar “en la práctica que cualquier Estado pueda ejercer su jurisdicción sobre el buque (carente de nacionalidad o que navegue utilizando dos o más pabellones) dado que no está protegido ni por el Derecho internacional público ni por ningún ordenamiento jurídico estatal” (Domínguez Cabrera, 2005: 124).

#### 4. El Registro Especial De Buques De Canarias

La OIT pone de manifiesto la realidad que rodea al mercado marítimo mundial caracterizado por tratar de eludir y no aplicar la reglamentación correspondiente, donde los Estados no sienten la necesidad de aplicar las normas, sino que por el contrario, “consideran que a fin de atraer buques a su registro deben proporcionar un marco jurídico lo más flexible posible en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y la reglamentación laboral” (Informe OIT, 2001: 101).

Efectivamente se puede apreciar como el abanderamiento de conveniencia genera no pocas tensiones de orden jurídico, a la par que de orden económico por la competencia desleal que todo ello implica; como solución alternativa algunos países afectados por el éxodo masivo generado en el panorama internacional, crearon un segundo registro de buques que les permitiese al menos retener bajo su abanderamiento una flota cada vez más dispuesta a huir hacia pabellones de conveniencia. Es decir, estos registros parecen ser un contraataque jurídico ante la situación generada recurriendo a una especie de “marca light” con mayores facilidades de inscripción y ventajas en las condiciones fiscales y laborales aplicables. Estos segundos registros suelen ser también conocidos por otras expresiones como: registros internacionales, registros secundarios, registros extraterritoriales o banderas de necesidad (Iglesias Berlanga, 2013: 320).

En particular, en el caso español se creó un Registro Especial de Buques y Empresas Navieras situándolo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias (Disposición adicional decimosexta, RDL 2/2011), tratando de establecer un marco jurídico especial que le permitiese competir bajo su propio pabellón con buques que enarbolasen banderas de conveniencia (Martínez de Landaluce, 1995: 36).

La dotación de los buques inscritos en este Registro Especial (en adelante, REBECA) debe conformarse de tal forma que el capitán y el primer oficial sean de nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, salvo los supuestos reservados en exclusiva a nacionales españoles. El resto de miembros de la tripulación, en un cincuenta por ciento, también ha de ostentar la nacionalidad europea, pudiendo la otra parte restante ser ocupada por personal extracomunitario; porcentaje que en todo caso puede ser ampliado por el Ministerio de Fomento en determinados casos (Disposición adicional decimosexta apartado 6, RDL 2/2011). En una primera redacción de la norma la reserva de los puestos de capitán y primer oficial se destinaban, en todo caso y en exclusiva, a ciudadanos españoles. Circunstancia ésta, que suscitó que se elevara una cuestión prejudicial por parte del Tribunal Supremo español al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación de la misma (Miranda Boto, 2009: 419), y que a la larga desembocó en su redacción actual.

Quiere ello decir, que existe una reserva de los puestos considerados de confianza al personal tanto nacional como europeo, dejando en todo caso el resto de puestos a cubrir a una tripulación que puede estar repartida en función de su nacionalidad. De esta forma, suele ser práctica habitual la coexistencia de trabajadores en el buque de distintas nacionalidades, incluso pudiendo llegar a superar el personal extranjero al comunitario, siempre y cuando se inste la autorización pertinente por parte de la empresa correspondiente ante la falta de tripulantes europeos, que se den los condicionantes oportunos, y se respete en todo caso la normativa española vigente en materia de extranjería.

En cuanto a la normativa laboral y de Seguridad Social aplicable a los trabajadores no nacionales empleados a bordo de estos buques matriculados en el segundo registro, aclara la norma que “se regularán por la legislación a la que libremente se sometan las partes, siempre que la misma respete la normativa emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o, en defecto de sometimiento expreso, por lo dispuesto en la normativa laboral y de Seguridad Social española, todo ello sin perjuicio de la aplicación de la normativa comunitaria y de los convenios internacionales suscritos por España” (Disposición adicional decimosexta apartado 7, RDL 2/2011).

Por tanto, según esta regulación, para los trabajadores nacionales no existe especialidad en este registro en relación al resto de normas aplicables para la gente de mar, y en lo referente a los marineros extranjeros han de respetarse las previsiones hechas que garantizan la aplicación de normas mínimas de orden internacional. Sin embargo, esta

garantía de mínimos no hace sino evidenciar una realidad no siempre bien aceptada, ya que para estos tripulantes no nacionales (o comunitarios) se permite aplicar unas condiciones laborales libremente pactadas, lo que ha sido denominado en algunos casos como “*dumping social*” (Carlier de Laval, 2002: 28).

Esta situación puede acarrear consecuencias significativas a la mano de obra local en un doble sentido, por un lado, en cuanto a la merma de puestos a cubrir por el personal nacional en relación con aquel que pueda ser ocupado por el personal foráneo, y por otro, en cuanto a que pueda obligar a los nacionales a aceptar condiciones de trabajo desfavorables (Domínguez Cabrera, 2012: 270). Además, no todos los segundos registros que se crearon han obtenido los mismos resultados en cuanto al mantenimiento de la flota, llegando en ocasiones a empeorar las condiciones laborales y sociales o de seguridad (Maestro Cortiza, 2016: 411).

Hay quien entiende que los registros especiales se caracterizan “por ofrecer condiciones similares de explotación (fiscales, laborales y de seguridad social), pero con la diferencia de que estas ventajas no se traducen en perjuicios para los trabajadores del mar, en la medida en que son los propios Estados oferentes los que asumen los costes diferenciales” (Carril Vázquez, 2001: 915). Por lo que al REBECA compete, tal vez se refiera más a una cuestión desde la perspectiva del trabajador antes que del empresario, entendiéndose que los costes de explotación aludidos sí van a beneficiar comparativamente al titular del buque, por cuanto van a existir bonificaciones tanto fiscales como de Seguridad Social (arts. 74 y ss., Ley 19/1994 de 6 de julio de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias; y arts. 61 y 62, Ley 13/1996 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social). Bien entendido entonces, que este ahorro del empresario no va a perjudicar al trabajador, y efectivamente ha de ser el Estado quien absorba el coste bonificado. Es más, el trabajador en este sentido no solo no se va a ver perjudicado, sino que se va a beneficiar en una cuestión tan significativa para sus intereses como los rendimientos del trabajo personal que hayan sido devengados con ocasión de la navegación en estos buques al tener la consideración de renta exenta en un 50% en el IRPF (art. 62, supra).

En materia de jornada laboral y descansos, los buques inscritos en este Registro Especial se regirán por el ET y por el RDJE, salvo lo dispuesto en el ET sobre el límite anual de 80 horas extraordinarias al año (Disposición adicional decimosexta apartado 8, RDL 2/2011). Quiere ello decir que los trabajadores del mar enrolados en estos buques van a poder realizar un número ilimitado de horas extraordinarias anuales, siempre y cuando se respeten el resto de límites temporales previstos tanto de carácter diario, como semanal, así como los períodos de descanso mínimo obligatorio.

En relación a la inscripción en el REBECA en los casos de buques que acceden por primera vez a un registro marítimo español, tiene efectos constitutivos en cuanto a la ad-

quisición de la nacionalidad española (Domínguez Cabrera, 2004: 119), por tanto, desde la perspectiva territorial no existe diferencia con respecto al registro común español, ostentando en ambos casos la misma nacionalidad. En cualquier caso, y a los efectos oportunos, se entiende que un buque tiene la nacionalidad del Estado que lo abandera, lo que por otro lado va a marcar en las escalas de cruceros la existencia de un desplazamiento nacional o internacional, en función de la coincidencia o no de la bandera que preside el buque y la del territorio visitado.

## 5. Conclusiones

El régimen jurídico aplicable a la gente de mar va a marcar para estos empleados de cruceros la posibilidad de desembarcar en las escalas que realicen en los puertos y sus efectos; de tal suerte que aspectos como la fijación del tiempo de trabajo, los niveles de dotación, el derecho al bienestar, las facilidades identificativas o el abanderamiento del barco van a condicionar estos supuestos.

La fijación del tiempo de trabajo en relación con el de descanso se convierte en un elemento esencial para poder ordenar una relación laboral ciertamente singular, donde la combinación de trabajo, residencia temporal y clientela, coinciden en el mismo recinto, y donde se hace aun más necesario la disponibilidad de tiempo libre para el trabajador para poder desconectar, sobre todo coincidiendo con la llegada a puerto y su bajada a tierra. Los niveles de dotación mínimo del buque permiten un mejor reparto de la carga de trabajo, a la vez que aseguran la posibilidad de un descanso suficiente para todo el personal y, por tanto, para ejercitar su disfrute de la mejor manera posible, incluido el desembarco en puerto. El derecho al bienestar reconocido expresamente a la gente de mar, se manifiesta entre otras cuestiones en el otorgamiento de permisos expresos para bajar a tierra, entendiendo que tales concesiones van más allá del tiempo de descanso común para toda la tripulación y que deben ir amparados en alguna causa determinada, aunque se traduzca en un disfrute individual, lo que en cualquier caso permite desembarcar al tripulante por el tiempo estipulado. Como complemento necesario para la bajada a puerto de la tripulación se prevé la expedición de un documento identificativo de la gente de mar, que agiliza la entrada en los distintos territorio, en unas escalas que suelen durar un corto espacio de tiempo.

Un factor determinante es la nacionalidad del buque, bien entendida como una cuestión de territorialidad que va a significar o bien una prolongación del espacio nacional, o bien una entrada internacional, y todo ello con independencia de las fórmulas elegidas para el abanderamiento, entendiendo en cualquier caso y a estos efectos que el buque posee la nacionalidad del pabellón que enarbola en su llegada a puerto. El recurso jurídico alternativo del segundo Registro por parte de algunos Estados ha servido para retener a

una flota dispuesta a enarbolar pabellones de conveniencia, manteniendo así la misma nacionalidad del buque que el Registro principal.

En particular, el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras de Canarias permite la coexistencia de una dotación plurinacional con una aplicación normativa en materia laboral diferente según sean tripulantes europeos o extranjeros. De tal suerte, que tal permisividad legal cuando menos sorprende, al originarse en el mismo buque como centro de trabajo una dualidad de condiciones laborales para unos u otros tripulantes, incluso que puedan ser considerados entre ellos como trabajadores comparables, al amparo y como única diferencia de la nacionalidad.

## 6. Bibliografía

- AAVV (2016): *La toma de decisiones en el ámbito marítimo: su repercusión en la cooperación internacional y en la situación de las gentes del mar*. (Dir. Sobrino Heredia J. M.), Albacete, ed. Bomarzo.
- AZKUE MANTEROLA, J. (2009): "Convenio marítimo 2006: mucho más que un convenio para los trabajadores de la mar". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 39-44.
- CARLIER DE LAVALLE, M. (2002): "El Registro Especial de Canarias. Ventajas y situación hoy". *Asociación de Navieros Españoles*, pp. 1-28.
- CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2001): "Aspectos laborales y de seguridad social de los pabellones de conveniencia". *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 108, pp. 909-927.
- CHARBONNEAU, A. (2009), "Bienestar de los marinos: el procedimiento para la interposición de quejas en tierra". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 357-382.
- DOMÍNGUEZ CABRERA, M. P. (2004): "El registro especial de buques de Canarias". *Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR*, nº 2, pp. 99-122.
- DOMÍNGUEZ CABRERA, M. P. (2005): "Problemas relacionados con la nacionalidad del buque". *Revista de derecho (Valdivia)*, vol.18, nº1, pp.119-144.
- DOMÍNGUEZ CABRERA, M. P. (2012): "El Registro Especial de Buques en el Texto Refundido de la Ley de Puertos y la Marina Mercante en el Derecho Español", *Rev. E-Mercatoria*, vol. 11, pp. 259-286
- ESTEPA MONTERO, M. (2012): "El régimen jurídico y el tráfico de los cruceros marítimos". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2012, nº 45, pp. 133.
- ESTEPA MONTERO, M. (2013): "Los puertos del Estado y el tráfico de cruceros marítimos". *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. 46, pp. 325-344.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2009): "El Convenio refundido sobre trabajo marítimo y el abandono de marinos en puertos extranjeros". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 219-244.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2014): "Cerrando el círculo: el caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado". *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 123, pp. 79-108.
- GARCÍA NINET, J. I. (2009): "Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar: exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 245-290.
- GÓMEZ MUÑOZ, J. M. (1999): *Las jornadas especiales de trabajo*. Pamplona, Aranzadi.
- GÓMEZ MUÑOZ, J. M. (2016): "Revisitando las jornadas especiales de trabajo de la mano de Manuel Ramón Alarcón". En *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel. Monografía de temas laborales (CARL)*, Vol. nº 58, pp. 301-315.
- IGLESIAS BERLANGA, M. (2013): "El transporte marítimo internacional. Una perspectiva económica, medioambiental y jurídica". *AHLADI*, vol. 21, pp. 305- 337.
- MAESTRO CORTIZA, A. M. (2016): "Las autoridades nacionales frente a los pabellones de conveniencia: la creación de segundos registros de buques", en AAVV. *La toma de decisiones en el ámbito marítimo: su repercusión en la cooperación internacional y en la situación de las gentes del mar*, Albacete, ed. Bomarzo, pp. 395-411.
- MARTÍNEZ DE LANDALUCE, J. A. (1995): "De las banderas de conveniencia a los segundos registros". *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 49, pp. 36-39.
- MIÑARRO YANINI, M. (2009): "Acerca de las disposiciones sobre niveles de dotación y protección de la seguridad y salud a bordo de buques contenidas en el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 341-355.
- MIRANDA BOTO, J. M. (2009): "El trabajo en el mar en la jurisprudencia comunitaria". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 417- 434.
- OIT (2001): "El impacto en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar de los cambios en la estructura de la industria naviera". *Informe para el debate de la 29.ª reunión de la Comisión Paritaria Marítima*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- RIBES MORENO, M. I. (2016): "La actividad del personal que presta servicios a bordo de buques y sus problemas frente al encuadramiento en un régimen de Seguridad Social". *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 1, nº 1, pp. 23-39.
- RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. (2006): "La protección social de los trabajadores del mar". *La protección social en las relaciones laborales extraterritoriales*, pp. 496-519.
- RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R. M. (2016): "El concepto de centro de trabajo en el ámbito marítimo", en AAVV. *La toma de decisiones en el ámbito marítimo: su repercusión en la cooperación internacional y en la situación de las gentes del mar*, Albacete, ed. Bomarzo, pp. 449-460.
- RUANO ALBERTOS, S. (2009): "El Convenio sobre el trabajo marítimo: requisitos para trabajar a bordo de buques; edad mínima, certificado médico, formación y calificaciones". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 82, pp. 125- 158.